

Universidad Veracruzana  
Facultad de Contaduría y Administración  
Campus Coatzacoalcos

COORDINACIÓN DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS, PRÁCTICAS  
PROFESIONALES Y BOLSA DE TRABAJO

---

**ESTUDIO PROSPECTIVO DEL  
MERCADO LABORAL Y DE LOS  
AVANCES CIENTÍFICOS Y  
TECNOLÓGICOS PARA LA  
LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN**

---

Coordinador: Dr. José Luis Sánchez Leyva

Julio; 2020

## **Índice**

Presentación.....	3
Planteamiento .....	4
Objetivo general .....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación .....	5
Método.....	6
Instrumento de recopilación.....	6
Resultados .....	8
Discusión .....	14
Conclusión.....	15
Referencias Bibliográficas .....	15

## **Presentación**

La oferta laboral y la formación para el trabajo se han dimensionado para optimizar las condiciones de productividad y competitividad de las empresas y en consecuencia el bienestar de los trabajadores del país. Asimismo, la creciente importancia económica y social de los sectores comerciales, industriales y de servicios mantienen una correlación con el sector laboral lo cual conlleva a la introducción de nuevas perspectivas de expansión y desarrollo de todos los sectores.

Sin embargo, algunos factores como la globalización, la acelerada renovación de la tecnología, además de la innovación e incremento de la competitividad ha hecho que las empresas y organizaciones demanden profesionales con habilidades y competencias específicas e integrales.

En países desarrollados, se ha observado que el cambio tecnológico ha impactado en el mercado laboral, demandando personal calificado al que se le ofrecen mejores salarios; sin embargo, en México esa tendencia no se ha presentado. La precarización del trabajo y menores salarios han sido constantes.

El estado a través de la educación, tiene un papel estructurador del mercado laboral y es un agente con alto grado de influencia en los planes privados de producción, así como en la planificación para la provisión de servicios asociados al bienestar.

Para Jouvenel (como se citó en Buitrón) la prospectiva parte del concepto que el futuro aún no existe y “se puede concebir como una realización múltiple”. En este sentido, nace la prospectiva como disciplina basada en el método científico que estudia el futuro para comprenderlo y poder influir en él.

La prospectiva se aplica normalmente para explorar las posibles o probables evoluciones futuras de empresas, grupos, sectores, organizaciones, instituciones, temáticas o problemáticas de toda índole (política, económica, sociológica, educativa, tecnológica, etc.) esto, mediante el análisis de las variables que más influirán en su evolución (Buitrón, 2016).

Mediante el uso de metodologías que son empleadas ampliamente en distintas disciplinas científicas, la prospectiva busca identificar los escenarios futuros más probables y deseables hacia los cuales debe enrumbarse una organización, una región o un país (Ortega, 2010).

El propósito de esta metodología de la prospectiva es explorar, crear y probar de manera sistemática diversas visiones del futuro probable bajo la condición, posible y deseable, es por medio de dicha condición que se orienta la principal estrategia que es la construcción de un mejor futuro para todos. Esta metodología surge durante los años 50's en Europa, como necesidad de tener visiones más tangibles de futuro (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2017).

En este sentido, la prospectiva laboral busca identificar cuáles son las tendencias que seguirán las principales variables del mercado laboral en el futuro. Esas tendencias pueden ser de carácter cuantitativo (por ejemplo, el nivel de empleo, tasa de desempleo, entre otros) o cualitativo (tales como perfiles ocupacionales, las necesidades de formación y las competencias) (Buitrón, 2016).

La prospectiva laboral debe tener un objeto de estudio, en éste caso es el egresado, quien debe desempeñarse dentro de un sistema, llamado mercado laboral. El mercado laboral, como su nombre lo indica, es un mercado y como todo mercado presenta oferentes, demandantes y entes reguladores (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2017).

Según León (como se citó en Buitrón), se denomina mercado de trabajo o laboral al conjunto de relaciones entre empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (oferentes de trabajo o demandantes de empleo).

El análisis de mercado laboral es un proceso que consiste en relacionar al profesional con su entorno, ayudando a identificar ventajas y desventajas que le dificultan su inserción a su mercado objetivo (Buitrón, 2016).

En este contexto, el mercado laboral son las personas que ofrecen sus servicios, dichos servicios son ofrecidos a cambio de un precio, también llamado salario. Así como en un producto, el precio refleja el costo de producción sumado a la utilidad esperada, el salario esperado de un trabajador también refleja un costo, este toma en cuenta los estudios realizados, los idiomas hablados, experiencias laborales y demás inversiones que el trabajador ha realizado en sí mismo para aumentar su posibilidad de ser contratado por una empresa a un salario justo (Díaz, Parra, & Salavarieta, 2017).

Asimismo, Ruiz (2017) define el mercado laboral como el mercado donde confluyen la oferta y la demanda del trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda es el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores.

Santomé (como se citó en Ruiz) define al mercado laboral como el entorno en el que se interrelacionan las ofertas de trabajo y las demandas de empleo. Por tanto, constituye el ámbito en el que se define y desarrolla todo lo relacionado con las ocupaciones: empresas, personas que buscan empleo, contratos, instituciones, etc.

Según Fontana (como se citó en Ruiz) el mercado laboral se define como aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral.

De esta manera, puede decirse que la prospectiva del mercado laboral son aquellas tendencias que intervienen en el mercado laboral, las cuales pueden ser estudiadas, analizadas y cuantificadas, para conocer posibles escenarios de este.

## **Planteamiento**

Actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral. Anteriormente, entre los años de 1940 y 1980, la obtención de un título universitario era una de las principales vías de ascenso en la escala social de la población mexicana. A partir de la serie de crisis económicas que se suceden en el país, desde la década de 1980 las condiciones de inserción laboral de los profesionistas han sido desfavorables, por lo que la movilidad social positiva de la población ha decrecido considerablemente (Padilla, 2017).

Uno de los principales problemas en México es la alta tasa de desempleo de los jóvenes, ya en 2014, el país se encontraba en el cuarto lugar mundial de desempleo juvenil. Esto muestra los obstáculos que enfrentan los jóvenes en general para lograr su inserción exitosa en el mercado laboral. En el caso particular de quienes egresan de cualquier carrera universitaria las dificultades que afrontan para obtener su primer empleo en el área de su profesión no son menores (Padilla, 2017).

Por otro lado, el nivel de competitividad que exige la demanda laboral a los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior del país requiere un constante ajuste de los programas académicos; esto en relación de que las habilidades, las destrezas y los conocimientos de los egresados se correspondan adecuadamente con la demanda de los distintos sectores empresariales del país (Padilla, 2017).

Para que el mercado laboral se aproxime a un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo es de suma importancia que las instituciones de educación superior sean conscientes sobre cómo influyen en el mercado laboral a partir de la cualificación de sus egresados.

En México, como en la mayoría de los países, se considera que la educación superior es uno de los principales cimientos para el desarrollo económico, social y cultural del país. Pues se considera que la resolución de los problemas de empleo y competitividad depende de la formación que la población obtiene al transitar por los programas universitarios.

En este contexto, la Coordinación de Seguimiento de Egresados de la Facultad de Contaduría y Administración realizó el presente estudio, con la finalidad de responder al siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la tendencia del mercado laboral para los egresados de la Licenciatura en Administración de la UV?

### **Objetivo general**

Realizar un estudio prospectivo del mercado laboral para los egresados de las generaciones 2014 a 2019 de la Licenciatura en Administración, adscrito a la Facultad de Contaduría y Administración de la UV campus Coatzacoalcos.

### **Objetivos específicos**

1. Identificar los principales cambios que se presentarán en los próximos cinco años en el campo profesional del egresado de Administración.
2. Identificar los campos de desarrollo de los profesionistas de Administración que ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en los próximos cinco años.

Los resultados de esta investigación permiten reconocer los principales cambios que se esperan para los próximos cinco años en el mercado laboral de los administradores. Además, permite conocer el sector de mayor influencia y las herramientas que tendrán mayor uso en este campo.

### **Justificación**

En términos generales, el mercado laboral, formado tanto por instituciones gubernamentales como por el sector empresarial, señala que la educación en todos los niveles debe estar enfocada a la formación de profesionistas eficientes, competitivos; con una habilidad altamente desarrollada para innovar.

Se puede observar cómo el mercado laboral establece las pautas educativas que las universidades deben incorporar en sus programas, como ya lo había observado desde el año de 1997, el Banco Interamericano de Desarrollo, al decir que la educación superior de América Latina debe tener como su principal mecanismo de control a la demanda del mercado (Padilla, 2017).

Díaz (como se citó en Padilla) menciona que la calidad del mercado laboral depende del sector, así, por ejemplo, hay sectores que tienen mayor relación con el poder económico y político, y en estos se ofrecen mejores puestos. Pues en estos casos, los empleos se presentan en niveles gerenciales, por lo que se delega autoridad en quienes los ocupan. Es así que laborar en este tipo de puestos se traduce en prestigio, status social y en un mejor salario. Hay otros sectores débiles en su relación con el poder político y económico, y que en consecuencia tienen un menor prestigio, status y salario.

La tarea de las instituciones de educación superior es que, a través de sus programas, aumente el capital humano y social, y que la inversión que hace el Estado en las universidades públicas se vea proyectado en un incremento del desarrollo económico del país. Para ello los programas educativos deben cumplir con: una ampliación en el sistema educativo que privilegie la equidad y un fortalecimiento de los programas que asegure la calidad de los mismos.

Para ello, resulta indispensable que las IES eleven a política institucional la realización de estudios encaminados a diagnosticar las tendencias del mercado laboral, así como los campos de desarrollo profesional que se esperan en el futuro cercano. De esta manera, las instituciones educativas de nivel superior contarán con información y las herramientas necesarias para enriquecer el mercado de trabajo con egresados que posean las competencias necesarias para sobresalir en este mundo globalizado.

## Método

El estudio realizado es con enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y corte transversal; participaron todos los estudiantes, titulados o no, que concluyeron sus estudios de Licenciatura en Administración entre enero 2014 y julio 2019, en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos.

La muestra utilizada fue de carácter probabilístico, específicamente mediante el uso de un muestreo aleatorio simple, para que todos los elementos de la población tuvieran la misma posibilidad de ser escogidos. Del total de la población (N=291) se extrajo el tamaño de la muestra con el apoyo del *software* Survey IM. La muestra resultante es 175 egresados (n=175) que se requieren para tener representadas a los 356 egresados que conforman la población total, con 95% de confianza y 5% de error máximo.

Cabe destacar que la investigación se realizó durante el primer semestre de 2020.

## Instrumento de recopilación

La información se obtuvo mediante la técnica de la encuesta para lo cual se diseñó el cuestionario denominado Estudio de egresados y de prospectiva del mercado laboral 2020.

El instrumento se integra por dos apartados. El primero de ellos, está encaminada a obtener información relacionada con la situación laboral del egresado -estudio de egresados- y el segundo, se enfoca a la recolección de datos que refieren las principales tendencias del mercado laboral para los próximos cinco años -prospectiva del mercado laboral-.

Además, este cuestionario fue elaborado tomando en cuenta los elementos que proponen diversas instancias. Destacan, las siguientes:

- La metodología que propone la ANUIES para realizar estudio de egresados y determinar la satisfacción de los estudiantes con la formación recibida en la universidad (Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior, 2003).
- El instrumento diseñado por la Universidad Veracruzana para realizar estudios de egresados y valorar la pertinencia social de los planes y programas de estudio que esta institución ofrece (Acosta, y otros, 2005).
- El cuestionario “estudio prospectivo de las tendencias del mercado laboral y de los avances científicos y tecnológicos en el sector educativo”. Este, se elaboró a partir de cuestionarios empleados para realizar diagnósticos y estudios de prospectiva en la educación superior en México y América Latina (Sánchez, Sánchez, & Zapata, 2019).

El cuestionario está compuesto por 54 ítems distribuidos en cinco secciones que permiten obtener la siguiente información:

- Sección 1: Datos generales de caracterización de los participantes. Esta sección se integra por seis dimensiones -*edad, género, año de egreso, experiencia laboral, modalidad de titulación último grado de estudios, trámites administrativos y prácticas profesionales*-. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas (1-11).
- Sección 2: Elementos relacionados con la caracterización del primer empleo. Esta sección se integra por una dimensión -*búsqueda del primer empleo*- con la finalidad de identificar las dificultades que enfrentó el egresado inmediatamente después de concluir sus estudios de licenciatura para conseguir el primer empleo. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple, dicotómicas y preguntas abiertas (12-20).
- Sección 3: Datos relacionados con el empleo actual. Esta sección se integra por cuatro dimensiones -*ubicación y área a la que pertenece el empleo, rango de sueldo, uso de conocimientos y habilidades, así como satisfacción con el empleo*-.

para identificar la zona geográfica y el área en que el egresado desempeña el empleo actual, el rango de sueldos y para diagnosticar el nivel de satisfacción percibido por los egresados con respecto al empleo actual. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y dicotómicas (21-36).

- Sección 4: Datos relacionados con la formación profesional recibida en la UV. La sección se encuentra formada por cinco dimensiones -*calificación a UV, participación en actividades de formación, sueldo justo, características del empleo ideal y razones para estudiar en la UV*- para identificar la calificación que los egresados asignan a la Universidad Veracruzana, así como las características que consideran deben poseer el empleo ideal. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple, dicotómicas y preguntas abiertas (36-52).
- Sección 5: Datos relacionados con la prospectiva del mercado laboral para los Licenciados en Administración. La sección se encuentra formada por dos dimensiones -*cambios en la actividad profesional y áreas de desarrollo profesional*- con la finalidad de identificar los campos de desarrollo profesional que ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en los próximos cinco años. Los datos fueron obtenidos con preguntas de opción múltiple y escala ordinal tipo likert (53-54).

Los apartados, secciones y dimensiones que integran el instrumento se detallan en la tabla 1

Tabla 1. Dimensiones del Instrumento. Fuente: Elaboración propia.

Apartado 1. Estudio de egresados		
Sección 1.	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
	Datos generales	1-4
	Experiencia laboral	5
<b>Caracterización</b>	Modalidad de titulación	6-7
	Último grado de estudios	11
	Trámites administrativos	8
	Prácticas profesionales	9-10
Sección 2.	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Primer empleo</b>	Primer empleo	12-20
Sección 3.	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Empleo actual</b>	Ubicación y área a la que pertenece el empleo	21-32
	Rango de sueldo	33
	Conocimientos y habilidades	34-35
	Satisfacción con el empleo	36
Sección 4.	<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Formación profesional</b>	Calificación a UV	37-40
	Participación en actividades de formación	41-42
	Sueldo justo	43
	Características del empleo ideal	44-45
	Razones para estudiar en la UV	46-52
Apartado 2. Prospectiva del mercado laboral		
<b>Prospectiva del mercado laboral</b>	Cambios en la actividad profesional	53
	Áreas de desarrollo profesional	54

La confiabilidad del instrumento se valoró mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, únicamente en lo que respecta a los ítems relacionados con “Prospectiva del mercado laboral”. El resultado obtenido fue  $\alpha=0.94$ . Estos datos indican que la confiabilidad del instrumento es buena por lo que se considera que existe consistencia en la construcción del instrumento.

Previo a su uso, el instrumento fue aplicado a un grupo de académicos expertos en el tema de estudios de egresados y prospectiva para validar la consistencia de los ítems y verificar que estos se relacionaran directamente con lo que se desea medir. Además, se

atendieron las observaciones de los expertos y se piloteó nuevamente para obtener la mejor versión del cuestionario que se utilizó en la presente investigación.

Para la aplicación del instrumento a los egresados se utilizaron las diversas plataformas de redes sociales *-facebook, instagram, whatsapp-* así como el correo electrónico. A través de estos medios, se les invitó a participar en el estudio y para ello, se les envió el link *-https://forms.gle/XFar7VScEbMdU9QNA-* del formulario online diseñado para tal fin.

El instrumento fue enviado a partir de enero de 2020 y se concluyó con la recolección de los datos en febrero del mismo año.

## Resultados

A continuación, se muestran los resultados agrupados de acuerdo con los objetivos específicos planteados al inicio del presente capítulo.

### *Caracterización de los egresados de la Licenciatura en Administración.*

Para la obtención de la información se contó con la participación de 175 egresados de la Licenciatura en Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. El perfil de los participantes se presenta en las tablas 2, 3 y 4.

Del total de participantes, 59 son hombres y 116, mujeres. Además, el rango de edad oscila, en su mayoría, entre 21 a 25 años (50%) y 26-30 años (48%); egresaron durante los años 2014 a 2019 y el máximo nivel de estudios de los participantes es de nivel licenciatura.

Tabla 2. Características de los participantes. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Género	
<b>Hombre</b>	34%
<b>Mujer</b>	66%
Edad	
<b>21-25</b>	50%
<b>26-30</b>	48%
<b>31-35</b>	2%
Año de egreso	
<b>2014</b>	5%
<b>2015</b>	26%
<b>2016</b>	19%
<b>2017</b>	17%
<b>2018</b>	19%
<b>2019</b>	14%
Educación actual	
<b>Licenciatura</b>	92%
<b>Maestría</b>	8%
<b>n=175</b>	

Como se observa en la tabla 2, la participación de las mujeres en la formación como Licenciadas en Administración es significativa, pues representan el 66% en el presente estudio. También, se puede apreciar la presencia de una población de jóvenes egresados entre 21 a 30 años (98%) que se encuentran inmersos en el mercado laboral. Además, los datos reflejan una elevada participación de quienes egresaron en 2015 (26%) así como los egresados en 2016 y 2018 representadas con un 19%, respectivamente. Este dato es importante pues tienen entre dos, cuatro y cinco, respectivamente, que egresaron de la



universidad y, en consecuencia, poseen un conocimiento más amplio de la situación laboral contemporánea. Finalmente, la tabla 11 muestra que apenas el 8% (14) de los egresados de la Licenciatura en Administración han continuado sus estudios profesionales con alguna maestría.

Ahora bien, la figura 1, muestra la experiencia laboral en años clasificada de acuerdo con el género de los participantes. En ella, se puede observar que un elevado porcentaje de egresados tienen entre 1 y 5 años de experiencia laboral.

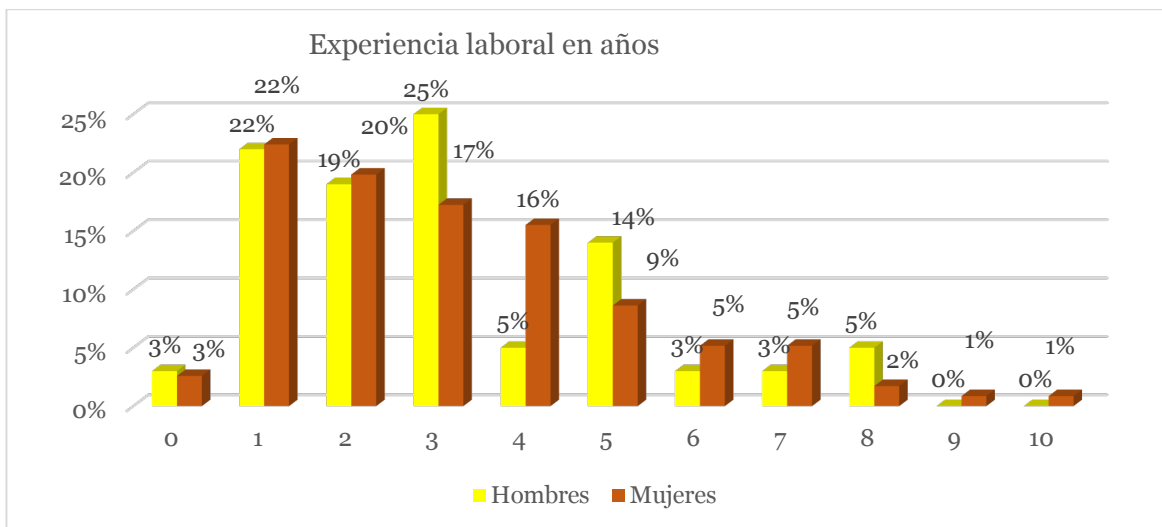


Figura 1. Experiencia laboral en años. Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en la figura 1 se observa que tanto hombres como mujeres tienen una experiencia laboral muy similar en años. Uno, dos y tres años de antigüedad laboral de los egresados, son los datos que sobresalen en la figura que se explica. Lo anterior, se relaciona directamente con los años de egreso de los participantes y permite establecer que iniciaron su trayectoria laboral al concluir los estudios universitarios.

Otro elemento que permite caracterizar al egresado de la Licenciatura en Administración es la situación académica actual. En este sentido, el Estatuto de los Alumnos 2008 proporciona un marco normativo para regular los procesos de ingreso, permanencia y egreso de los alumnos e incorpora definiciones de los conceptos que regulan la vida académica y que el Modelo Educativo Institucional (MEI) trae consigo. Por lo anterior, es importante aclarar que, para el MEI, el alumno que egresa con el 100% de los créditos también obtiene su titulación. Además, el Plan de Estudios del PE de Administración establece en su fundamentación que con relación al egreso se incluyen como EE el Servicio Social y la Experiencia Recepcional, pues su objetivo es que los alumnos salgan ya titulados de la licenciatura, después de haber cursado y aprobado la totalidad de créditos de las EE del Plan de Estudios respectivo.

En este caso, la tabla 3 muestra que el 100% de los participantes son egresados. De ellos, el 97% (169) ya realizaron el trámite administrativo correspondiente para que hoy puedan poseer título y cédula profesional.

Tabla 3. Situación académica de los participantes. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Situación académica	
<b>Egresado con título</b>	97%
<b>Egresado sin título</b>	3%
Modalidad de titulación	

<b>Tesis</b>	59%
<b>EGEL CENEVAL</b>	38%
<b>Promedio</b>	3%
<b>n=175</b>	

También, la tabla 3 muestra que las modalidades de titulación elegidas con mayor frecuencia por los participantes son; elaboración de trabajo escrito (tesis, tesina, monografía) (59%) y presentación del EGEL del CENEVAL (38%).

En este contexto, la tabla 4 refleja el tiempo que transcurrió para que los egresados obtuvieran el título y cédula profesional, después de concluir los estudios universitarios.

Tabla 4. Tiempo para obtener título y cédula profesional. Fuente: Elaboración propia

Criterio	Participación
Tiempo para obtención del título y cédula profesional	
<b>Menos de 6 meses</b>	43%
<b>De 6 a 9 meses</b>	32%
<b>Más de 9 meses a 1 año</b>	13%
<b>Más de 1 año a 2 años</b>	8%
<b>Más de 2 años</b>	4%
<b>n=169</b>	

Cabe destacar que del 97% (169) de los egresados que cuentan con título y cédula profesional, el 43% (72) afirma que el tiempo para obtener estos documentos fue menor a seis meses.

Con respecto a la realización de prácticas profesionales, el 66% (115) de los participantes afirman que durante su formación universitaria realizaron prácticas profesionales en alguna empresa de la región. La figura 2 muestra la duración en meses de las prácticas profesionales.

#### *Principales cambios que se presentarán en los próximos cinco años en el campo profesional del egresado de Administración.*

Los resultados obtenidos en cuanto a los cambios que los egresados de la Licenciatura en Administración esperan en el desempeño de su profesión para los próximos cinco años, se detallan a continuación.

Cabe mencionar que, a partir de la escala empleada, los valores que tienden a uno (1) implican que no se considera que ocurran cambios en el aspecto, mientras que al estar cercano a cinco (5) se tiene la certeza que sí se producirán.

#### *Cambios en el mercado laboral*

Los profesionistas consideran que en el mediano plazo se producirán cambios dentro del mercado laboral (ver figura 2) principalmente en lo relacionado con la competencia interna (valoración promedio de 4.12) y en la competencia derivada del fenómeno de globalización (3.9), aunque al mismo tiempo estiman que existe una importante probabilidad de que el mercado laboral incremente la demanda de profesionistas de esta área (3.46). Cabe resaltar que en este punto reconocen que existe una tendencia a que el mercado le asigne mayor valor a la creatividad y a la innovación (3.44). En menor medida consideran probable que los niveles de salarios para los profesionales de esta área se incrementen (3.0), así como tampoco consideran muy probable que la situación económica del país influya en el mercado laboral (3.14).

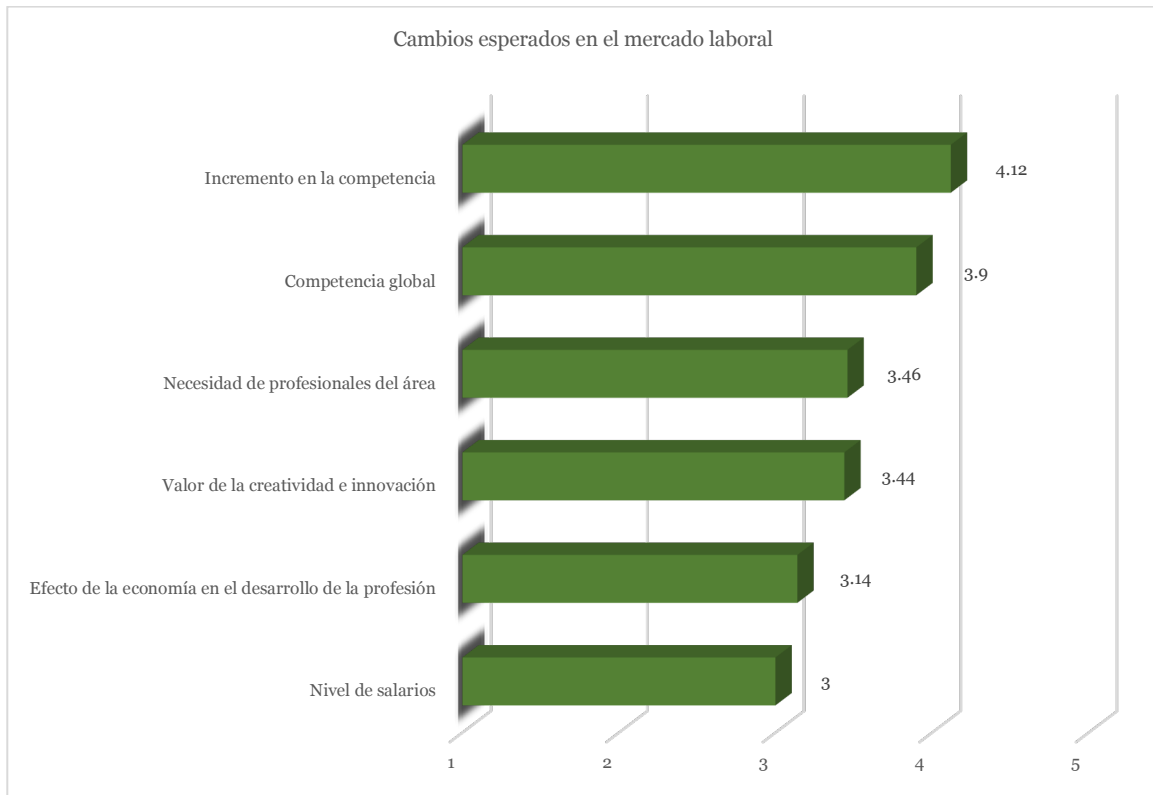


Figura 2. Cambios esperados en el mercado laboral. Fuente: Elaboración propia

Es decir, se espera que la competencia se incremente fuertemente, no solo por la incorporación de nuevos profesionistas en el mercado laboral, sino por el efecto que la globalización tiene en esta región geográfica. Ante esta circunstancia reconocen que aquellos profesionistas que se distingan por la creatividad y la innovación, tendrán mejores posibilidades de sobresalir. Sin embargo, están conscientes que la situación económica del país se encuentra en una coyuntura que puede o no incidir en el desarrollo de estos profesionistas, adicionalmente existe pesimismo en cuanto a la posibilidad de que el nivel de remuneración en este campo profesional se incremente en los próximos años.

### *Desempeño de la actividad profesional*

La figura 3 muestra que en términos generales se tiene una expectativa mínima en cuanto a la posibilidad de que la forma de realizar la actividad profesional se modifique drásticamente (2.8), sin embargo existe una importante expectativa en el papel que jugará la tecnología para la ejecución de las actividades profesionales; se estima que se incrementará el desarrollo de aplicaciones tecnológicas o sistemas automatizados para la ejecución de algunas de las funciones que actualmente realizan (3.59), mientras que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) desempeñarán un papel significativo en la profesión (4.0), además identifican un incremento en la velocidad con la que se producirán los cambios tecnológicos aplicables a su trabajo (3.56).

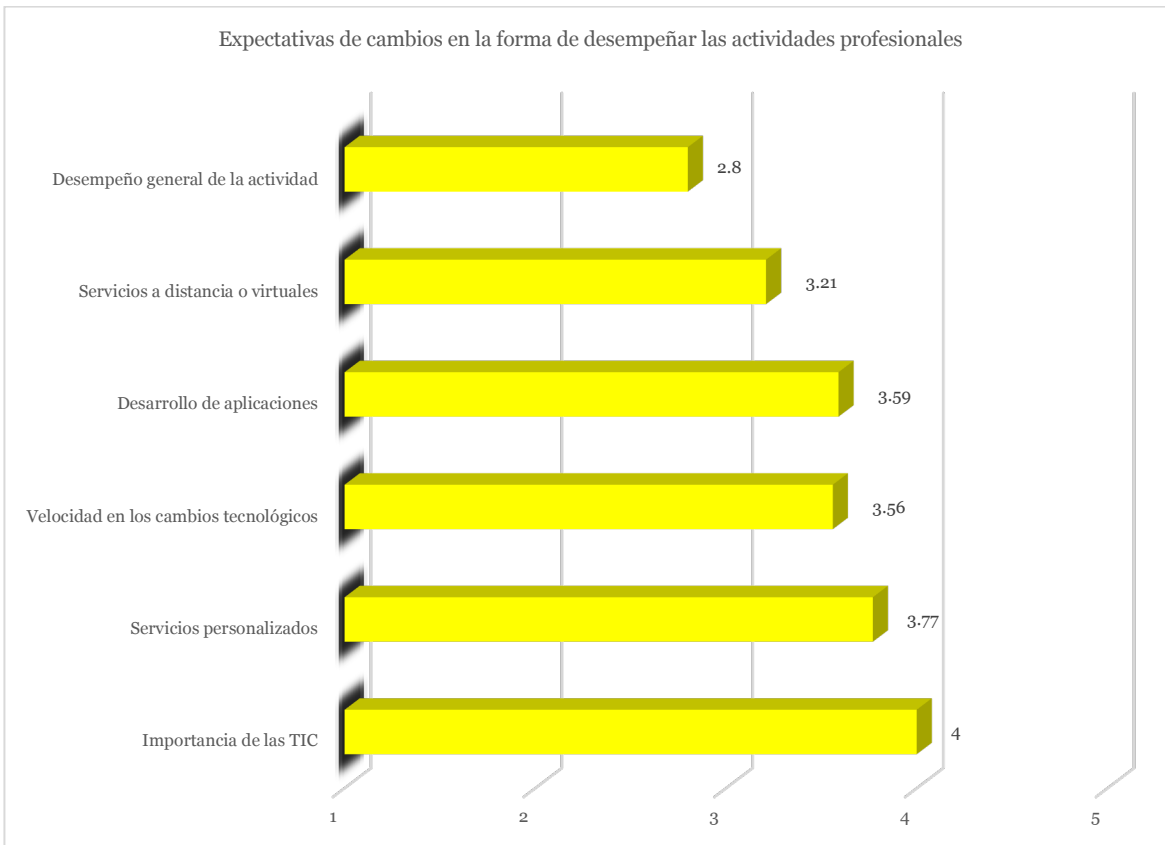


Figura 3. Expectativa de cambios para desempeñar las actividades profesionales. Fuente: Elaboración propia

Se reconoce también la expectativa de un incremento en la demanda de los clientes por servicios cada vez más personalizados (3.77) y en menor medida, pronostican un incremento en la prestación de sus servicios profesionales por medios electrónicos, a distancia o de forma virtual (3.21).

### *Campo de trabajo*

En relación al campo de trabajo en el que los profesionistas esperan que existirán mejores posibilidades de desarrollo, la figura 4 indica que existe mayor inclinación a considerar que será en el sector privado (3.52), seguido de la actividad como profesionista independiente (3.18). Cabe resaltar que los valores obtenidos por estos sectores se ubicaron de forma intermedia en la escala (más cercanos a 3), lo que indica que existe escepticismo en cuanto al potencial de desarrollo de dichos sectores. No obstante, el valor mayor (correspondiente al sector privado) es apenas cercano a 4, por lo que en términos generales no existe una marcada tendencia a considerar un sector significativamente mejor que otro en lo que se refiere a oportunidades de desarrollo.

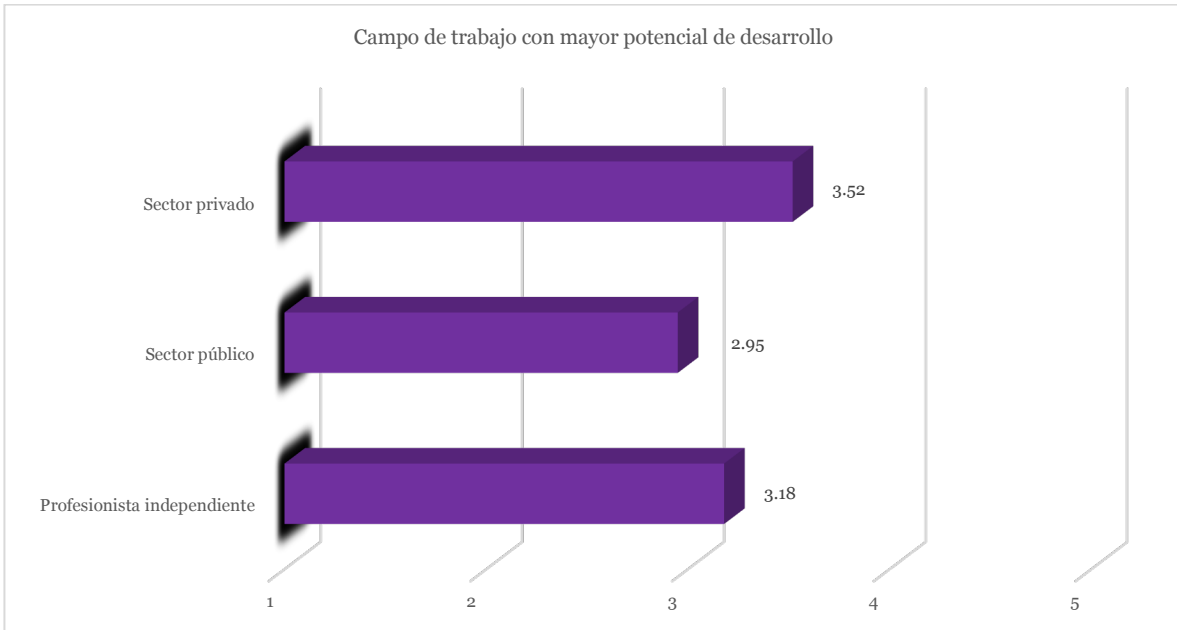


Figura 4. Campo de trabajo con mayor potencial de desarrollo. Fuente: Elaboración propia

Adicionalmente, el sector público se ubica en el tercer lugar (2.95) como campo de trabajo para estos profesionistas. Este dato refiere que los profesionistas de esta área no visualizan el sector gobierno como un área en la cual se puedan desempeñar.

### Perfil de conocimientos

Como se aprecia en la figura 5, la exigencia del dominio de al menos un idioma adicional al español se identifica como una tendencia que se convertirá en un requerimiento indispensable para acceder a oportunidades de desarrollo profesional en el ámbito de la administración (3.56), aunque también se identifica la importancia de contar con un posgrado para obtener reconocimiento en el campo profesional (3.56).

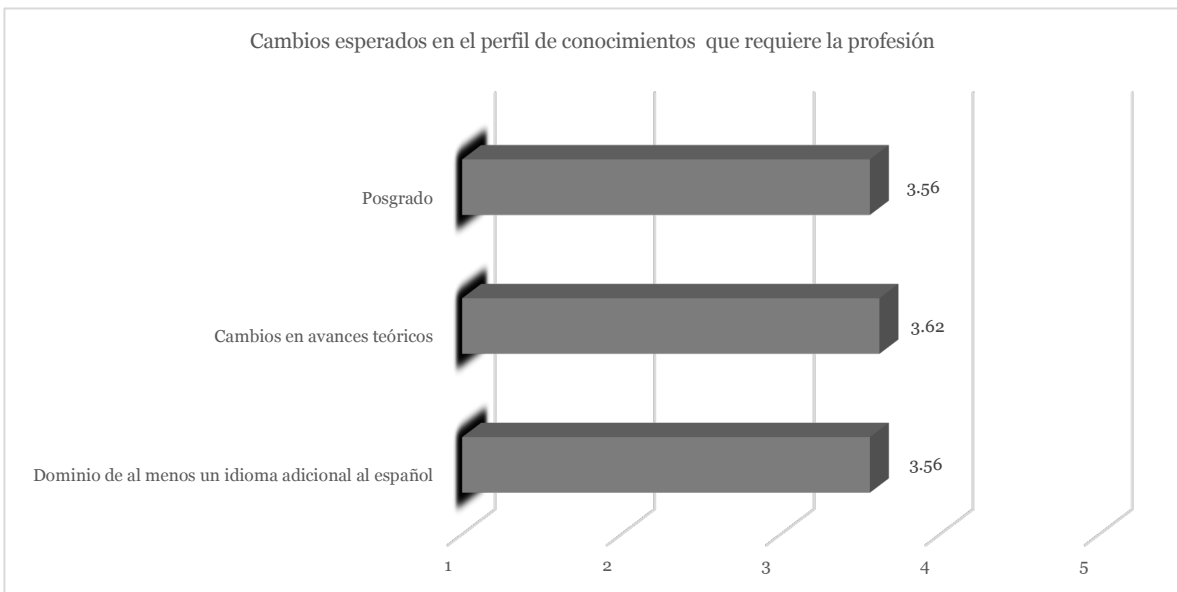


Figura 5. Cambios esperados en el perfil de conocimientos que requiere la profesión. Fuente: Elaboración propia

Además, con un valor importante se reconoce como una tendencia la importancia de los cambios que los avances teóricos provocarán en la profesión y la necesidad de actualizarse constantemente en ellos (3.62).

*Campos de desarrollo de los profesionistas de Administración que ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en los próximos cinco años.*

Con respecto a las áreas de desempeño profesional que se perciben con mayor potencial de desarrollo, la figura 6 muestra que los Licenciados en Administración identifican que el área de contabilidad (47%), el capital humano (42%), así como las finanzas (38%) y los negocios internacionales (36%) serán las áreas específicas del campo profesional que les ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional en los próximos cinco años.

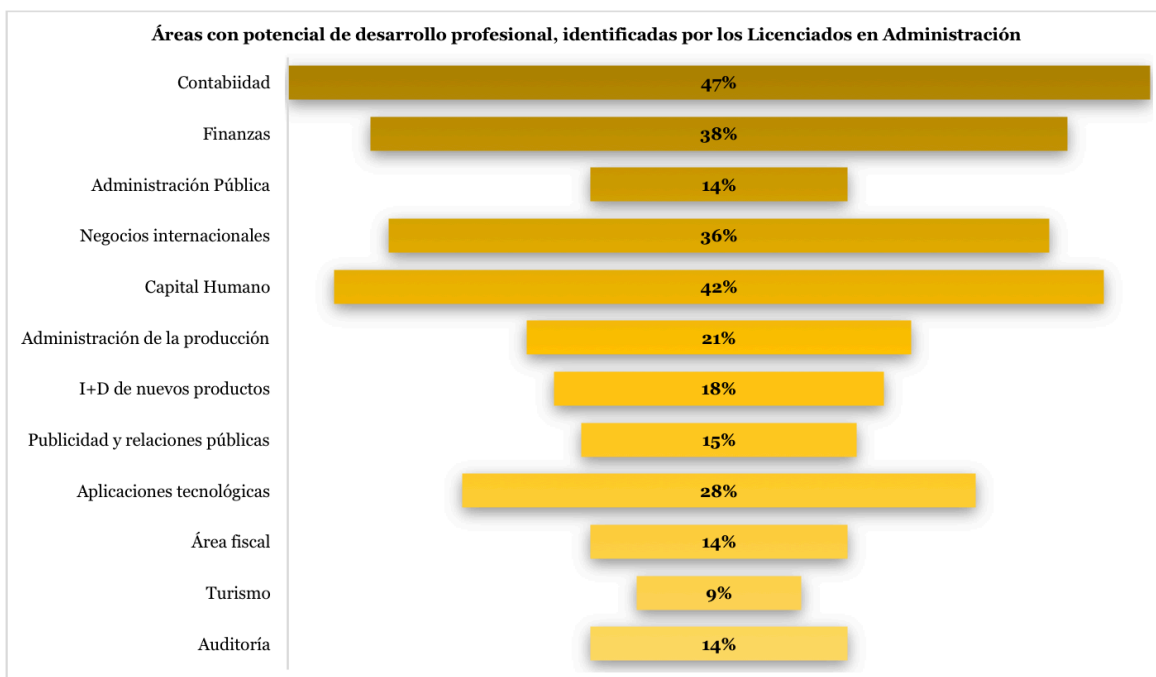


Figura 6. Áreas de desarrollo profesional para el Licenciado en Administración. Fuente: Elaboración propia

Con menor potencial se encuentran las aplicaciones tecnológicas (28%), la administración de la producción (21%), I+D de nuevos productos (18%) y la publicidad y relaciones públicas (15%); mientras que en los últimos puestos ubican a la administración pública, el área fiscal y la auditoría (14% cada uno), y finalmente el área de turismo (9%).

## Discusión

Los estudios sobre la tendencia del mercado laboral permiten identificar las áreas de desarrollo en el mediano plazo y obtener información valiosa que favorece a las IES para instrumentar acciones de mejora en la formación profesional de los estudiantes.

En los estudios de prospectiva laboral, los participantes mencionan que en los próximos cinco años podría haber cambios en el mercado laboral.

Los egresados de Administración mencionan que la forma en que se desempeña su actividad profesional cambiará dentro de los próximos cinco años, asimismo, hacen referencia que no descartan la posibilidad que en el mercado laboral se requieran más profesionales del área de Administración.

La mayoría de los egresados, afirman que en los próximos cinco años podrían estar trabajando en una empresa del sector privado, ya que este será el mayor campo de desarrollo de su profesión, incluso, tienen la certeza que su profesión cambiará con mayor rapidez en los próximos cinco años.

Respecto al dominio de idiomas adicional al español, aseguran que dentro de cinco años, el inglés, será un requisito esencial para obtener oportunidades de desarrollo profesional, ya que por los efectos de globalización en los próximos cinco años competirán con profesionistas de todas partes del mundo y no solo con profesionistas de su misma carrera.

Además, afirman que los campos donde habrá mayores oportunidades de desarrollo profesional serán los de contabilidad, capital humano, finanzas y negocios internacionales.

## **Conclusión**

En este estudio se identificaron los principales cambios que se presentarán en los próximos cinco años en el campo profesional del egresado y se identificaron los campos de desarrollo que ofrecerán mayores oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Destacan la atención que las IES deben prestar al uso intensivo de herramientas tecnológicas y la formación de capital humano con un alto sentido social.

Asimismo, destaca la necesidad de formar a los estudiantes en una lengua distinta al español, estudiar posgrados y potenciar en ellos el desarrollo de habilidades que los distinguen en el mercado de trabajo.

También, el campo de trabajo se encontrará como profesionista independiente y en el sector privado. Lo anterior, para atender de forma más personalizada las exigencias de un público globalizado y cambiante.

## **Referencias Bibliográficas**

- Acosta, M. E., Aguirre, S. M., Barradas, G. M., Echazarreta, N. I., Medina, M. N., & Mota, F. I. (2005). *Guía para el diseño de proyectos curriculares con el enfoque de competencias*. UV. Xalapa. Veracruz. México: Universidad Veracruzana.
- Asociación Nacional de Universidad e Instituciones de Educación Superior. (2003). *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior. Propuesta*. México: ANUIES.
- Buitrón, H. (2016). Estudio prospectivo del mercado laboral para el profesional técnico de nivel. *Universidad Tecnológica de Tula-Tepeji*, 85-95.
- Díaz, M., Parra, S., & Salavarieta, I. (2017). Estudio prospectivo de las condiciones del mercado laboral colombiano para los egresados de la Facultad de Administración de la Universidad del Rosario . *Universidad del Rosario*.
- Ortega, F. (2010). La prospectiva: Herramienta indispensable de planeamiento en una era de cambios.
- Padilla, A. (2017). *Repositorio UDG*. Obtenido de [http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis\\_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf](http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/608/1/Tesis_Inserci%C3%B3n%20egresados%20administrativos%20de%20CUALTOS.pdf)
- Ruiz, A. (2017). Análisis de mercado laboral. *Universidad de La Rioja*.
- Sánchez, L. J., Sánchez, Z. D., & Zapata, L. H. (2019). Prospectiva del mercado laboral para la carrera de gestión y dirección de negocios en la región sur de Veracruz. *VínculaTégica EFAN*, 267-283.