

Estudios en Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Celaya (enero-junio, 2023), Vol. 13, Núm. 1, 48-68.
Artículo recibido: 16/06/2023. Artículo aceptado: 21/06/2023.

Diagnóstico de universitarios próximos para integrarse al campo laboral, del municipio de Celaya, Guanajuato.

Diagnosis of university students to join on the labor field of the municipality of Celaya Guanajuato.

Brenda de Lira Hernández
Universidad de Celaya, México

Resumen

La transición que viven actualmente los jóvenes universitarios para la integración al campo laboral se ha visto impactada por el crecimiento de una era virtual, avances en temas de inteligencia artificial, cambios industriales, avances médicos, impactos en la salud (pandemia mundial 2020), información al alcance de todos e interacción desde cualquier lugar del mundo, pero sobre todo una transformación acelerada en la forma de pensar, decidir y de enfrentar el desarrollo global.

A pesar de los cambios que representa este impacto tecnológico en la vida de las personas, la interacción personal, la capacidad de desarrollar habilidades técnicas y emocionales siguen siendo fundamentales para la supervivencia social, somos personas que pensamos y sentimos.

La presente investigación describe una exploración profunda de los universitarios con especialidad en Ingeniería Industrial próximos a egresar, pertenecientes a instituciones educativas del sector público y privado, del municipio de Celaya, Guanajuato, realizada durante el año 2020 en tiempos de pandemia.

Derivado de esta exploración, y el análisis de diversos autores, finalmente se presenta una perspectiva resumida de los universitarios referente a sus metas (visión) y expectativas laborales, percepción de la práctica y el impacto del desarrollo de habilidades en el campo laboral, necesarias para generar su valor competitivo, la creación de un plan personal y profesional que les permita enfrentar los retos que demanda el mundo actual.

Abstract

The transition that young university students are currently experiencing to integrate into the labor field has been impacted by the growth of a virtual era, advances in artificial intelligence issues, industrial changes, medical advances, impacts on health (2020 global pandemic), information within everyone's reach and interaction from anywhere in the world, but above all an accelerated transformation in the way of thinking, deciding, and facing global development.

Despite the changes that this technological impact represents in people's lives, personal interaction, the ability to develop technical and emotional skills continue to be essential for social survival, we are people who think and feel.

This research describes an in-depth exploration of university students with a specialty in Industrial Engineering close to graduating, belonging to educational institutions in the public and private sectors, in the municipality of Celaya, Guanajuato, carried out during the year 2020 in times of pandemic.

Derived from this exploration, and the analysis of various authors, finally a summary perspective of university students is presented regarding their goals (vision) and job expectations, perception of the practice and the impact of the development of skills in the labor field necessary to generate their competitive value, the creation of a personal and professional plan that allows them to face the challenges that today's world demands.

Palabras clave: universitarios, inserción laboral, metas, expectativas, habilidades.

Keywords: university students, labor field, goals, expectations, skills.

Diagnóstico de universitarios próximos para integrarse al campo laboral del municipio de Celaya, Guanajuato

De Lira, B.

1. Introducción

Durante los últimos diez años la zona Bajío del Estado de Guanajuato ha tenido un crecimiento importante en la industria manufacturera automotriz, dado que es una zona geográficamente ubicada en el centro del país y que facilita las conexiones con distintos proveedores y armadoras de este sector, para la exportación de autopartes a otros países. Esto hace que el nivel de profesionistas y su incursión a la industria sea más exigente por el incremento de demanda laboral.

Menciona Salgado (2005), los jóvenes se ven amenazados por dificultades del entorno laboral, pues la transición del sistema educativo universitario al campo laboral tiene varios factores que afectan este hecho. Es decir, afecta la situación en general del trabajo, las competencias de las personas con niveles educativos superiores, la mujer toma más fuerza para integrarse también a dicho mercado laboral, generando mayores demandas y los constantes cambios en las estructuras de empleos donde la demanda de nuevos perfiles profesionales se hace más frecuente.

Dada la importancia del tema y el crecimiento industrial que ha tenido nuestro municipio, surge esta investigación, acompañada de una trayectoria de más de 10 años en la industria automotriz, y el trabajo con universitarios en etapas iniciales de su vida laboral. La presente investigación de carácter cualitativa tiene como propósito el diagnóstico actual de los universitarios del último año de la especialidad de Ingeniería Industrial de instituciones públicas y privadas de nuestro municipio.

Actualmente, se asocia una falta de metas y expectativas laborales por parte del recién egresado, debido a la escasez de claridad o interés en un plan para integrarse al campo laboral; y el desconocimiento del impacto que tiene el desarrollo de habilidades para la inserción laboral. Por lo tanto, se busca con esta investigación conocer los factores actuales que intervienen en la creación de metas (visión) y expectativas de los universitarios, para enfrentar su vida laboral en la práctica; comprender desde su punto de vista la importancia del desarrollo de sus habilidades. Para este diagnóstico se han considerado referencias, entrevistas, autores destacados y tendencias para la inserción laboral en los próximos años.

Por último, se describen los resultados y la discusión generada de las entrevistas realizadas de manera virtual a los participantes, con la finalidad de dar soporte al problema planteado, contribuir en una comprensión práctica para los universitarios próximos a egresar, brindar un panorama sólido referente a la importancia de la demanda de nuevas habilidades e identificar estrategias que los motive a una creación de un plan personal y profesional. Adicional, esta

investigación permitirá coadyuvar en programas educativos y programas de las instituciones empleadoras como marco de referencia de la situación actual con los recién egresados en nuestro municipio.

1.1. Planteamiento del problema

A pesar de las buenas relaciones interinstitucionales del plantel educativo, organizaciones (empresa) y programas de formación con enfoque a los nuevos profesionistas, se sigue notando una colaboración limitada por parte de los profesionistas y su diversidad generacional del siglo XXI durante su transición campo laboral, puesto que se asocia una falta de visión (meta) y expectativas laborales orientadas a la práctica diaria; así como una falta de claridad en la importancia que tiene el desarrollo de habilidades para la inserción laboral en la industria, del municipio de Celaya, Guanajuato.

1.2. Categorías/variables

Para esta investigación emergieron 79 códigos para los universitarios y 28 códigos para los docentes, colaboradores de empresas y padres de familia, durante el proceso de codificación abierta, y con ello dar presencia a las categorías las cuales describen percepciones, sentimientos, características, ideas, etc., de los participantes. Recordemos que, en un estudio cualitativo, la hipótesis tiene un papel distinto que, en la investigación cuantitativa, es decir, se modifican sobre la base del razonamiento del investigador, las experiencias y las circunstancias; no se prueban estadísticamente (Hernández y Mendoza, 2018).

1.3. Muestra

El tipo de muestra para este análisis fue por estrato pues consideró universitarios de instituciones públicas y privadas de la especialidad Ingeniería Industrial. Se trata de una muestra homogénea dirigida a universitarios de octavo y noveno semestre (40 participantes) y un grupo de enfoque formado por docentes, colaboradores y padres de familia (15 participantes).

1.4. Recolección de datos

Como primera fase para la recolección de datos, se empleó la descripción de conceptos a utilizar, para la creación de un guion de entrevista piloto y sondear si el tema era claro y de interés en los participantes (ver figura 3. Descripción de conceptos para la creación de guion de entrevista, descrita en el contenido de Método). Posteriormente, se generó un guion de entrevista piloto semiestructurado para universitarios tomados al azar y otro guion de entrevista piloto para docentes, colaboradores y padres de familia al azar para validar la viabilidad del caso de estudio.

Como segunda fase, tomando en consideración la información previa recolectada, se elaboró una matriz con los conceptos abordados en el guion de entrevista piloto, para dar consistencia al guion de entrevista final y así validar las preguntas con expertos.

La aplicación del guion de entrevista final fue de la siguiente forma: Sesiones virtuales utilizando plataformas como *Zoom*, *Google meet*, conforme la disponibilidad de la clase, con los universitarios de 8 y 9 semestre de Ingeniería industrial de ambas instituciones, donde siguiendo el guion de entrevista se les preguntaba y se realizaban las anotaciones correspondientes. Con la finalidad de complementar la entrevista de forma general y considerando que el tiempo en las plataformas virtuales fue limitado, se hizo uso de la plataforma Google para subir el guion de entrevista para que los participantes pudieran contestarlo y así tomar su opinión para el caso de estudio. De igual manera, se siguieron los mismos pasos para los participantes: docentes, colaboradores y padres de familia.

1.5. Estrategia de análisis de datos

Las anotaciones correspondientes a las respuestas durante las entrevistas virtuales, y las opiniones proporcionadas en la plataforma virtual de *Google*, se trasladaron al programa electrónico llamado ATLAS. Ti donde se plasmaron las respuestas brindadas por los participantes. Una vez compiladas las repuestas de forma manual, se realizó la creación de códigos y categorías que describieron las percepciones, características, ideas, sentimientos, etc., de los participantes. Cada respuesta fue codificada, para poder determinar una frecuencia de respuesta y clasificada por familias para elaborar un marco de teoría fundamentada que nos guiara a un modelo para determinar los factores que intervienen en la creación de sus metas y expectativas laborales como se planteó en el problema. De esta misma forma se analizaron los datos de los docentes, colaboradores y padres de familia.

2. Revisión de la literatura

2.1. Introducción

Una de las metas principales de la enseñanza de la administración es transformar a los estudiantes en administradores capaces de prever, tener sentido común, tomar decisiones éticas y tener en cuenta las repercusiones de las medidas que proponen. (Newstrom, 2011, p.2).

El mercado del trabajo ofrece a los jóvenes recién egresados varias opciones, como lo son los programas de educación compensatorias, formación, prácticas etc., pues así contribuyen al apoyo del desarrollo profesional. El Observatorio Laboral Mexicano (2022) resalta que será necesario contar con herramientas que le permitan al profesionista ser competitivo para obtener un buen posicionamiento en las organizaciones y hacer frente cualquier cambio. Es decir, contar con distintos idiomas, tener conocimiento y manejo de la tecnología e informática, demostrar aptitudes de coordinación y gestión. Mencionan Álvarez, González y López, (2009) que la visión que tiene el estudiante en relación con el campo laboral y su formación universitaria no es real, debido a la falta de práctica. La relación práctica entre la enseñanza y el aprendizaje con el área profesional es valorada por las empresas pues hoy en día contar con otro idioma, participar en las empresas con

prácticas profesionales o complementar la carrera universitaria con alguna otra actividad etc., refuerza su formación universitaria previo a la integración laboral.

2.2. Generalidades de visión

Los administradores tienen como responsabilidad inspirar tres elementos en un sistema de comportamiento organizacional: visión, misión y metas. La visión, es un desafío que promueve en una organización y a los miembros de la organización: un futuro posible y deseable. Proyecciones emocionantes a donde se pretende ir, o que cambios se quieren lograr (Newstrom, 2011).

Menciona Alva (2011) que es importante tener una dirección, un camino para poder transitar en esta vida. Es decir, saber hacia dónde vamos creando una visión mental, la cual será esa luz que nos guíe. El mayor reto, es establecer prioridades que nos permita utilizar el recurso más preciado que es el tiempo.

La juventud pasa de una vida escolar con libertad de tiempo disponible, a una nueva etapa laboral con una alta exigencia de ese recurso más preciado que es el tiempo. Anzorena (2015) describe la visión personal como la relación del sentido y propósito de nuestra vida, la cual está conformada por los valores, intereses, aspiraciones de cada individuo para brindar significado a nuestra existencia y así dar dirección a nuestro accionar continuo.

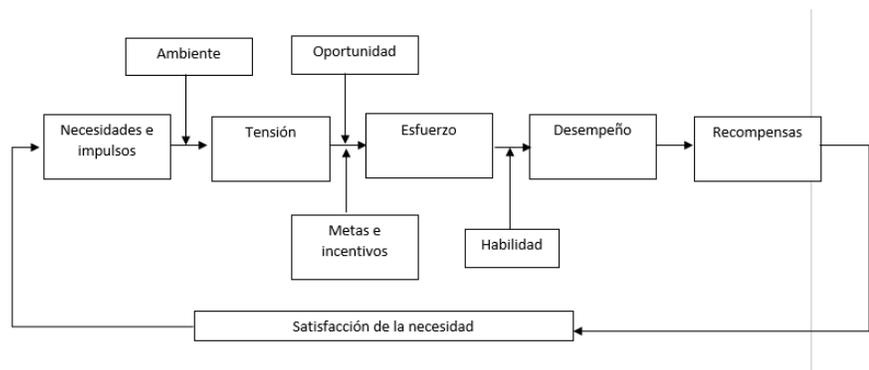
2.3. Establecimiento de metas (Modelo Edwin Locke)

“Las metas son formulaciones más o menos concretas de logros que la organización busca alcanzar en periodos establecidos, como uno a cinco años. El establecimiento de metas es un proceso complejo, pues las metas de la administración superior necesitan fusionarse con las de los empleados, que llevan a la organización sus propias necesidades psicológicas, sociales y económicas” (Newstrom, 2011, p.29).

Menciona, González (2001) que la fuerza nos motiva a conseguir algo (motivación es querer hacer y saber hacer), pues se vincula a nuestras creencias de poder lograr un resultado favorable, puesto que ese resultado nos llevará a una “gratificación”. Por lo tanto, lo esperado en esa gratificación será más estimulante cuando este alineado a las metas individuales. La motivación se conforma de tres aspectos:

1. **Dirección**, es el rumbo que el individuo elige cuando tiene varios caminos alternos.
2. **Intensidad**, la fuerza de respuesta que el individuo le asigna al rumbo elegido.
3. **Persistencia**, la resistencia del comportamiento, es decir, el tiempo que se mantiene el esfuerzo del individuo

A continuación, se muestra en la Figura 1. Modelo de la Motivación (Newstrom, 2011).

Figura 1. Modelo de la Motivación

El establecimiento de metas funciona como proceso motivacional porque crea una discrepancia entre el desempeño actual y el esperado, lo cual produce un sentimiento de tensión, que el empleado reduce si alcanza las metas futuras. Cumplir con las metas ayuda también a satisfacer el impulso de logro de una persona, contribuye al sentimiento de competencia y autoestima, y estimula aún más las necesidades de crecimiento personal. Los individuos que alcanzan las metas satisfactoriamente tienden a establecer metas todavía más altas en el futuro” (Newstrom, 2011, p.120).

2.4. Teoría de las Expectativas

Menciona Abín (2020), que los recién graduados de Instituciones de Educación Superior, están en su etapa de desarrollo psicológico de juventud, donde el joven tiene una mayor autonomía y flexibilidad de pensamiento. Sus componentes afectivos y cognitivos se encuentran más estables para la elaboración de sus proyectos de vida futura y desarrollo de habilidades. En esa etapa alcanzan un mayor nivel de intereses para crear contenidos en su profesión elegida, la cual permitirá proyectarse hacia el futuro en el sentido laboral a través de objetivos y metas como principales motivaciones. Estructuran sus propias ideas de la vida laboral y definen sus aspiraciones.

Díaz, López y Roncallo (2017) mencionan que las organizaciones enfrentan retos complejos en cuanto la constitución de su fuerza laboral dada la diversidad de generaciones que las integran, debido a sus características particulares como, por ejemplo: edades, cultura, aspiraciones, contextos sociales entre otras, generan una brecha cada vez más grande en cuanto a comunicación, motivaciones, reclutamiento, incentivos etc., pues cada generación aspiran a cosas distintas y a su vez a cosas particulares representando un gran desafío para las organizaciones.

Los jóvenes de hoy esperan un “salario emocional” buscan un balance en su vida personal, salud y el trabajo por lo que, la organización que ofrezca estas oportunidades será valorada por estas generaciones (Leccardi y Feixa, 2011). Las mujeres esperan: Que se les reconozca como personas que aportan por igual, apoyo activo de sus compañeros de trabajo y que las organizaciones tomen en cuenta sus problemas familiares y laborales. Los hombres esperan: Libertad para crecer/sentir, que se les tome en cuenta como aliados y no como lo contrario, así como acortar brecha con las mujeres en el balance trabajo y familia. Los jóvenes y mayores esperan: Respeto en

su experiencia de vida, que se les tome en serio, que se les asigne retos y no ser tolerantes con ellos (TecReview, 2019).

Las generaciones y la pandemia actual (COVID-19) en el extranjero, muestran, en conclusión: 47% prefieren seguir trabajando vía remota parte del tiempo y requieren flexibilidad en el trabajo por lo que los líderes de las organizaciones tienen que innovar para la atracción de talento, mantenerlo y liderarlo bajo estos nuevos contextos (Centro Generacional para el desafío de la fuerza laboral, 2020).

2.5. Inserción laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT,2022) menciona en su informe “Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo” las tendencias del mundo laboral. Durante 2021, la pandemia debilitó el tejido social, económico y financiero en casi todos los países donde la recuperación se visualiza a largo plazo. Actualmente 187 Estados miembros de la OIT en junio 2021 adoptaron acciones como el “llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en la persona de la crisis causada por la COVID-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente” (p.5).

De acuerdo con el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019) destaca los siguientes puntos que buscan brindar soporte laboral para el futuro.

- Incremento de la inversión en las capacidades de las personas.
- Generar un aprendizaje permanente a través de las instituciones educativas, con apoyo de los gobiernos para mantener un ecosistema económico. Aprendizaje desde la educación básica hasta el continuo aprendizaje en la adultez.
- Apoyo en las transiciones del futuro del trabajo: “Los Jóvenes necesitarán ayuda para afrontar la transición cada vez más difícil de la escuela al trabajo”
- Equidad de género. Hoy en día hombres y mujeres tienen acceso a empleos digitales y de todo tipo, así mismo el trabajo desde casa ha transformado a todo el mundo, por eso se busca fortalecer la participación y liderazgo de las mujeres, puesto que se ha migrado a una época digital.
- Incremento de las instituciones de trabajo
- Contar con una garantía laboral Universal, es decir, contar con un salario adecuado, límites máximos de horas de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- Derivado de la transición a los cambios digitales, se pretende un mayor soporte en la soberanía del tiempo, es decir ampliar las opciones laborales que permitan un equilibrio de trabajo y vida personal con la finalidad mejorar en efectos emocionales que puedan manifestarse en el individuo.

2.5.1. La mentoría en Guanajuato como apoyo para la inserción laboral

Newstrom (2011), dice que los mejores mentores tienen credibilidad, retan a sus protegidos para que sean mejores, los impulsan a tomar riesgos promoviendo seguridad en ellos, así como apoyarles en sus esfuerzos para “ampliar” sus metas y oportunidades. Un buen programa de mentoría genera lealtad en el empleado, su curva de aprendizaje es más rápida, impacta en los planes de sucesión y en el alcance de un nivel superior al logro de metas. Por lo general, los mentores son personas con más experiencia, exitosos y respetados.

La Secretaría de Desarrollo Social y Humano, para cumplir con los propósitos que marca el compromiso del estado de Guanajuato, ha determinado brindar atención prioritaria al despliegue de acciones en los programas gubernamentales para contribuir a un entorno más competitivo, generar condiciones de paz, justicia social y un bien común.

De acuerdo con el Gobierno del Estado de Guanajuato (2019), se da inició a un programa llamado E-mentoring con enfoque a estudiantes de educación media superior para escuelas públicas del Estado de Guanajuato con clases de inglés, valores democráticos, liderazgo, y computación con el fin de impulsar su proyecto de vida. Es un esfuerzo entre el Gobierno de los Estados Unidos y el Gobierno de Guanajuato.

El Instituto de Financiamiento e Información para la educación (EUCAFIN), evolucionó y generó la red JuventudEsGTO donde el objetivo es el impulso a jóvenes Guanajuatenses, es por ello, se ajusta dicho programa “Mentoring”. Este programa pretende impulsar las trayectorias académicas, sociales y profesionales de jóvenes estudiantes de nivel medio superior del estado de Guanajuato.

2.6. Modelo de formación dual en México

Palos y Marc (2022), mencionan que las nuevas generaciones cuentan con una escolaridad avanzada que les brinda herramientas de información y comunicación importantes, sin embargo las aún tienen áreas de oportunidad, pues existe economía informal y delincuencia presentes, dejando a reflexión un mayor esfuerzo en los jóvenes para alcanzar sus aspiraciones en una realidad tan compleja, pues la problemática de la educación considera variables como el estrato social, la situación familiar y la inclusión de género en un entorno cultural. Es por esta razón que el sistema educativo resalta la necesidad de contar con soluciones para la formación educativa y el mercado laboral.

La educación dual es una propuesta para el mercado laboral en nuestro país, considerado de la experiencia alemana como un ejemplo de éxito, para el desarrollo económico de nuestro país y la permanencia de conocimientos en términos de innovación tecnológica, pues hoy se tiene la oportunidad de inversiones extranjeras más importantes, esto es, la maquila de productos de bajo valor agregado, la producción de alta tecnología, como la automotriz y la aeronáutica, las cuales demandan mayor y mejor desarrollo de habilidades para la creación de empleos atractivos y por consecuencia un mejor modo de vida para los mexicanos. Una educación dual, vincula al gobierno como promotor del bienestar, y la iniciativa privada que da soporte a la economía nacional.

2.6.1. Formación dual en el Estado de Guanajuato

La Secretaría de Educación de Guanajuato a través del eje Guanajuato educado, trabaja en el desarrollo estrategias para integrar a profesionistas y la creación de un futuro más próspero, es por ello por lo que han dado marcha a la adopción de los modelos de formación dual en empresas alemanas y japonesa del estado de Guanajuato, las cuales tienen el respaldo de la secretaria del trabajo y previsión social, pues ha sido tan significativo para el estado de Guanajuato. A través de dicho modelo se forman profesionales altamente capacitados (SEG, 2013).

Los modelos de formación dual son un referente importante para la atracción de negocios en este estado de Guanajuato, pues lo que se ofrece son personas con ventajas competitivas, se conjuga la práctica con la teoría con la finalidad de alcanzar la calidad del desempeño de sus funciones para generar un estado más próspero. Resalta el papel de los empresarios quienes generan espacios más amplios para las distintas carreras.

2.7. Importancia de las habilidades

Prado (2016), menciona que las habilidades son lo que caracteriza a las personas (capacidades, competencias, atributos y talentos). Las habilidades innatas (del ser), sociales; habilidades suaves (*soft skills*), forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros. Se clasifican en tres haciendo énfasis en las habilidades necesarias para el campo laboral:

- Cognitivas: Las relacionadas con el potencial biológico para la inteligencia y conocimientos adquiridos (se pueden medir con taxonomías, es decir, clasificando, ordenando etc.).
- No cognitivas/Socioemocionales: En relación con las características personales, actitudes, creencias, rasgos de personalidad y comportamiento de la persona.
- Técnicas: Son aquellas habilidades específicas al trabajo.

2.7.1. Habilidades no-cognitivas (socioemocionales)

Las habilidades socioemocionales, la literatura las reconoce como habilidades suaves o blandas (*soft skills*), de comportamiento, habilidades del siglo XXI, habilidades sociales y más recientemente *power skills*. La Universidad Anáhuac (2022) menciona, que hay una gama extensa de habilidades para alcanzar el éxito en el campo laboral y son interminables con la mezcla de las competencias y conocimiento, lo cual repercutirá en el desarrollo productivo de un país (Anáhuac MayaB, 2022).

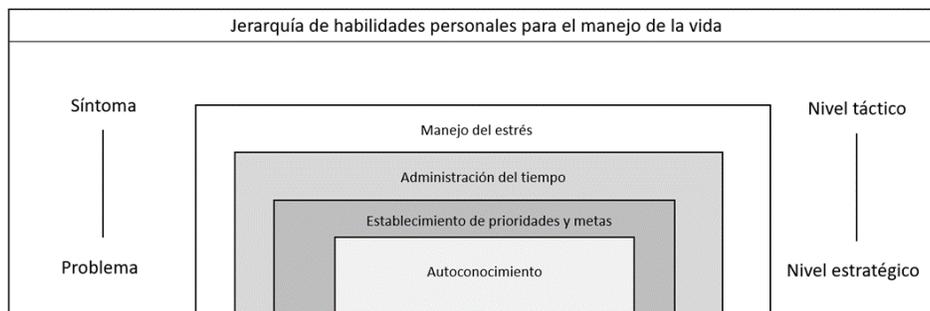
De acuerdo con Marrero, Mohamed y Xifra (2018), mencionan el marco de referencia para las habilidades no cognitivas. La Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés) las describe a continuación:

1) Apertura a nuevas experiencias: Dispuestos a nuevas experiencias culturales o intelectuales.

- 2) Responsabilidad: Orientados en objetivos, preservar ante los obstáculos (determinación).
- 3) Extraversión: Orientados hacia los intereses del mundo exterior de otras personas o cosas.
- 4) Afabilidad (*Agreeableness*): la tendencia a actuar de manera cooperativa y altruista.
- 5) Estabilidad emocional: previsibilidad y consistencia de las reacciones emocionales, con ausencia de cambios de humor rápidos.

Menciona Whetten y Cameron (2011) mencionan en la figura 2, la jerarquía de habilidades personales para el manejo de la vida. Se explica la importancia del autoconocimiento relacionado con otras habilidades para el dominio propio. Es decir, el Autocontrol permite una claridad en las metas y prioridades para poder dirigir nuestra propia vida, por lo tanto, así permitir una administración eficaz del tiempo y el manejo del estrés, pues permiten al individuo adaptarse al entorno y por consecuencia una organización.

Figura 2. Jerarquía de habilidades personales para el manejo de la vida.



De acuerdo con el Foro Mundial de Economía (2020) las habilidades con mayor demanda para el campo laboral, hacia el año 2025 serán:

- Habilidades más demandadas para 2025**
- a. Pensamiento Analítico e innovación
 - b. Aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje
 - c. Solución de problemas Complejos
 - d. Pensamiento Crítico y análisis
 - e. Creatividad, Originalidad e iniciativa
 - f. Liderazgo e influencia social
 - g. Uso de tecnología, monitoreo y control
 - h. Diseño de tecnología y programación
 - i. Resiliencia, tolerancia al estrés y flexibilidad
 - j. Razonamiento, solución de problemas e ideas.

Para el año 2030 la demanda de habilidades-competencias sociales y emocionales tendrán un crecimiento del 26% en todas las industrias en Estados Unidos y 22% en Europa.

El 60% de los empleadores indican que cada vez más es complicado capacitar en habilidades profesionales como: pensamiento analítico y comunicación y también señalan que no pueden esperar hasta encontrarse con el talento, aunque invirtieran. Menciona Manpowergroup (2019), las organizaciones necesitan moverse más rápido que la demanda y es por ello, buscan realizar estrategias de capital humano que les permitan moverse a ese ritmo. Una de esas estrategias es mejorar las habilidades de su personal actual, más de la mitad de los empleados necesitaran una formación de al menos 6 meses (el 35%), de 6-12 meses (9%) y más de un año (10%).

3. Método

El enfoque de esta investigación fue cualitativo, de carácter fenomenológico porque explora, describe y comprende la información recolectada; es decir, un análisis profundo de los participantes con respecto a sus experiencias, sentimientos y percepciones en común, a fin de poder tener un acercamiento con el objeto de estudio. “Seleccionas un enfoque cualitativo cuando tu propósito es examinar la forma en que ciertos individuos perciben y experimentan fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” Hernández y Mendoza (2018, p.390).

Es un estudio empírico iniciando con un alcance explicativo, bajo el paradigma de la teoría fundamentada, ya que se pretende lograr la descripción y análisis de los factores que determinan la creación de metas y expectativas laborales de los universitarios. Menciona Arteaga (2017) “La teoría fundamentada provee de un sentido de comprensión, contextualiza en la situación o ambiente del estudio, se trabaja de forma práctica y concreta, favorece las expresiones del objeto de estudio, aunado a que representa la complejidad que se va descubriendo en el proceso, al mismo tiempo que traspasa lo que son los estudios previos y los marcos conceptuales preconcebidos, todo esto enfocado a descubrir nuevas formas de entender los procesos sociales que se dan dentro del ambiente natural en que surgen.

Como primera etapa se elaboró una tabla de conceptos y descripción, orientados a visualizar las posibles preguntas como marco de apoyo para una entrevista guiada que brindará soporte para responder el problema planteado (Figura 3. Descripción de conceptos para la creación del guion de entrevistas).

Figura 3. Descripción de conceptos para la creación del guion de entrevista.

Concepto	Descripción
Visión/meta	Relaciona el sentido y propósito de nuestra vida, la cual está conformada por los valores, intereses, aspiraciones de cada individuo para darle finalidad y significado a nuestra existencia y así brindar dirección a nuestro accionar continuo. (Anzorena, O., 2014)
Expectativa laboral	El esfuerzo que realiza una persona en consecuencia de una tarea, y el rendimiento que obtiene. Es decir, si una persona al esforzarse genera rendimiento laboral, este se esforzará lo más que pueda. (Gonzalez, M., 2021)
Desarrollo de habilidades	La Organización para la Coordinación y Desarrollo Económico mencionó que, para alcanzar el logro laboral, es necesario en las personas una combinación de conocimiento y competencias. Estas competencias la OCDE las define como: "El conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que permiten a los individuos realizar una actividad o tarea de manera adecuada y sistemática, y que pueda adquirirse y ampliarse a través del aprendizaje" (OECD, 2013, p.4).
Inserción laboral	La inserción se refiere a la incorporación de las personas al campo laboral ya sea por cuenta propia, a través de un programa de empleo o un tercero. La inserción laboral está relacionada con la oferta y demanda de empleo, así que busca la relación del demandante con el empresario o empleador (Gento et al., 2011).
Formación teórica-práctica para la inserción laboral	Este modelo se toma del modelo de educación dual alemán, el cual busca contar con bajos índices de desempleo en los jóvenes, aumento de productividad y la búsqueda de una mejor calidad vida, así como el incremento de la economía en su población. (SEMS, 2019)

Como segunda etapa, se realizó una matriz para dar consistencia al guion de la entrevista y verificar que efectivamente las preguntas planteadas tuvieran relación al objetivo, y así proporcionar respuestas al problema planteado en esta investigación.

Se solicitó una revisión profunda de expertos con experiencia en educación superior y colaboradores de la industria con una trayectoria destacada.

- Dr. profesor universitario y posgrado
- Consultor en Capital Humano/Desarrollo Humano/Coaching. Miembro del equipo internacional Disruptivo 20.20
- Maestro en Ingeniería Administrativa y Calidad/ Ingeniero Industrial

El guion de entrevista final para los Universitarios próximos a egresar del octavo y noveno semestre de Ingeniería Industria fue de 17 preguntas. El guion de entrevista final para los docentes, colaboradores de empresa y padres de familia constará de 12 preguntas.

Se tomarán 4 grupos de enfoque, representados por universitarios de los últimos semestres de ingeniería industrial. Grupo 1 conformado por 14 universitarios de noveno semestre institución pública. Grupo 2 conformado por 21 universitarios del octavo semestre institución pública. Grupo 3 conformado por 4 de octavo y 1 de noveno semestre correspondiente a institución privada. En total 40 universitarios. Un grupo de enfoque formado por 15 participantes: colaboradores de empresas, docentes y padres de familia para hacer una triangulación de métodos que consistió en fortalecer la perspectiva de los participantes.

Las entrevistas se realizaron utilizando plataformas virtuales (*Zoom, Google*). Se realizó la codificación de manera manual, para la generación de categorías donde se utilizó el programa ATLAS Ti. El análisis de los resultados se realizó de forma textual y conceptual. Para el nivel textual se identificaron códigos abiertos los cuales nos ayudaron a clasificar y describir las respuestas que nos brindaron los participantes. Para la codificación axial, se analizaron las frecuencias de respuesta en las entrevistas, es decir se identificaron las categorías más relevantes relacionadas al problema, con la finalidad de dimensionar su aporte e interpretación de los resultados.

En el nivel conceptual, se crearon categorías y familias para facilitar el análisis de los resultados. Con esta información, se pudo observar tendencias (codificación selectiva), que tienen los universitarios próximos a egresar, percepciones de los docentes, colaboradores de empresa, familia referente de como los universitarios visualizan su futuro laboral.

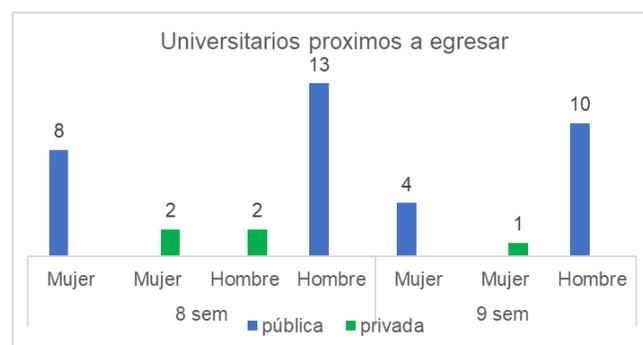
El resultado de la compilación de esta información exploratoria nos llevó a analizar y relacionar los temas que vinculan la opinión de los universitarios, primeramente y con la opinión de los docentes, colaboradores y padres de familia, hasta crear un modelo de teoría fundamentada para el problema planteado.

4. Resultados

A continuación, se muestran los resultados que se obtuvieron.

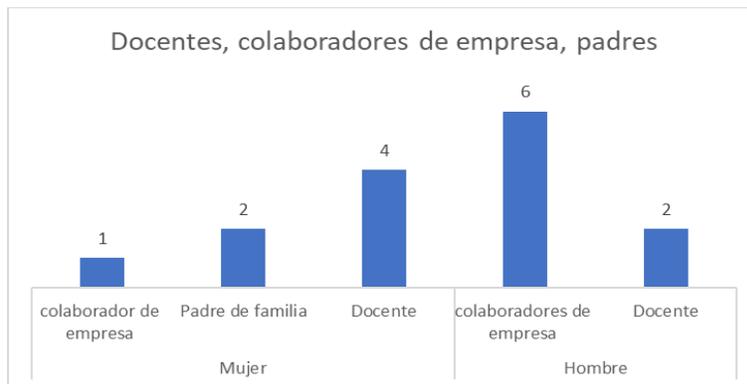
La figura 4 y 5 se muestra la composición demográfica de los participantes (40 universitarios y 15 participantes como docentes, padres y colaboradores de empresa).

Figura 4. Clasificación de Universitarios.



En la figura 4. Se aprecia la cantidad de mujeres y hombres universitarios que cursan el octavo y noveno semestre de ingeniería industrial. Para ambas instituciones prevalece la cantidad de hombres en esta especialidad, aunque en la institución pública, la cantidad de mujeres que cursan la especialidad sigue creciendo.

Figura 5. Clasificación: docentes, colaboradores y padres.



En la figura 5. Se aprecia la clasificación de docentes, colaboradores y padres de familia, todos cuentan con un nivel de estudios profesional.

Los motivos de elección de la especialidad de Ingeniería Industrial comentaron los participantes (42%), fue por el extenso campo laboral que representa esta especialidad. Sigue creciendo la demanda para esta especialidad. De acuerdo con el Observatorio Laboral (2022), esta especialidad se sigue posicionada dentro de las ingenierías con una demanda significativa.

El 20% de los participantes entrevistados comentó que se apoyaron principalmente en un familiar que los orientara en lo que representa esta especialidad en la práctica laboral.

Para los universitarios es de su interés obtener referencias del campo laboral, principalmente de profesionistas que estén laborando, seguido de redes o sitios electrónicos (online), así como de foros, talleres y cursos que les brinde un panorama práctico de lo que se vive en el campo industrial.

El 65% de los universitarios tienen conocimiento y/o han escuchado el término educación dual que se refiere a los programas de formación educación teórica-práctica. Actualmente las organizaciones cuentan con prácticas profesionales, pero algunas compañías están adoptando un programa de formación desde etapas tempranas de los jóvenes estudiantes.

El 53% de los universitarios no identifican el término de habilidades suaves y el concepto de habilidad lo relacionan con el talento de las personas como liderazgo, comunicación, autogestión, autorregulación etc. A continuación, se muestra en la tabla 4. Un resumen de las opiniones con mayor frecuencia de los universitarios, docentes, colaboradores de empresas y padres de familia.

Figura 6. Determinación de frecuencias

No.	UNIVERSITARIOS	Frec.	No.	DOCENTES, COL. EMP., PADRES	Frec.
1	Conocimiento de concepto habilidad: capacidad para realizar una actividad	17	1	Orientación de la práctica	10
2	Práctica laboral	16	2	Apoyo de maestros	9
3	Aprender y Conocer (experiencia)	15	3	Falta de experiencia	8
4	Capacitación y desarrollo	11	4	Falta de oportunidad laboral	6
5	Clases virtuales limitante	9	5	Falta de interés	4
6	Emprender mi negocio	8	6	Apoyo de su jefe	3
7	Metas definidas	8	7	Falta desarrollo de habilidades	3
8	Otras generaciones aportan experiencia	7	8	Programa educación dual	3

En la figura 6 se observa el resumen de frecuencias que se obtuvo del análisis textual, es decir de la creación de códigos para clasificarlas por familias. Para cada familia se encasilló el código con mayor afinidad a dicha familia. Las familias se asignaron de acuerdo con los datos recolectados y al criterio del investigador, pero siempre con relación entre los datos. Posteriormente, las familias fueron agrupadas en temas representativos para la creación de un modelo de teoría fundamentada.

4.1. Modelo de teoría fundamentada

En base a los datos obtenidos y el análisis de la información que surgió del procedimiento de codificación (abierte, axial y selectiva), se crearon los factores que a continuación se muestran en el modelo de teoría fundamentada.

Figura 7. Modelo de teoría fundamentada.



Como se puede observar en la figura 7. Encontramos el modelo de teoría fundamentada que emerge de los códigos recolectados, la creación de familias, temas y frecuencias, para dar soporte al problema planteado, el cual fue: se asocia una falta de objetivos/metras (visión) y expectativas laborales, orientadas a la práctica diaria; así como una falta de claridad en la importancia que tiene el desarrollo de habilidades para la inserción laboral en la industria automotriz, del municipio de Celaya, Guanajuato.

5. Discusión

5.1. Del planteamiento de comprender cuáles son los factores que intervienen para la creación de su meta (visión) laboral, del universitario próximo a egresar.

De acuerdo con los datos e información recolectada, observamos que los universitarios participantes sí cuentan con objetivos laborales claros; es decir, mencionaron que su meta es “aprender y conocer” para adquirir experiencia y “posicionarse en un puesto significativo dentro de la organización”.

En opinión de los docentes, padres de familia y colaboradores de empresa, destacan que el factor que influye en los universitarios para el planteamiento de una meta/objetivo, es la falta de experiencia, interés y el acercamiento puntual que se requiere en la práctica laboral previa a su integración laboral.

Por lo tanto, se puede decir que existe un área de oportunidad en los jóvenes universitarios próximos a egresar en el planteamiento de estrategias con indicadores (priorizar, agregar tiempo y

dar seguimiento a su plan) y alternativas para alcanzar esa visión (metas) que planean en su futuro laboral, pues enfatizan el acercamiento desde etapas iniciales de su carrera, ponencias, conferencias con expertos en campo laboral que les pueda transmitir de una forma práctica las situaciones laborales, para con ello, reforzar sus decisiones profesionales y personales.

5.2. Del planteamiento de conocer sus percepciones de expectativas laborales y la práctica diaria para la integración al campo de acción.

Lo que mencionaron los universitarios es que desean que, al integrarse al campo laboral, se les brinde “Capacitación y desarrollo”. Es importante que la capacitación y desarrollo este alineada con sus estrategias profesionales para el logro de sus metas laborales. Los universitarios esperan entornos laborales donde se les reconozca su talento y se les incentive con retos importantes, así como recibir un salario justo. Así mismo, en la literatura consultada, mencionó que no basta solo con capacitación, es importante conocer a la persona e identificar sus motivaciones y empoderarlos a que tomen decisiones.

La teoría de expectativas, se basan en la motivación del individuo. Es decir, el universitario próximo integrarse al campo laboral debe contar con motivación y buscar a lo largo de su entorno laboral esas actividades y situaciones que propicien su motivación personal, pues tiene un gran impacto en el entorno laboral.

En opinión con los docentes, colaboradores de empresa y padres de familia, opinan que los jóvenes al integrarse al campo laboral, aspiran en primer lugar a aplicar lo que aprendieron en la universidad para así ganar experiencia y por consecuencia buscan también contar con un salario competitivo pero en perspectiva de los jóvenes buscan ir más allá, aspiran a que el enfoque sea en ambos sentidos, personal y profesional, pues les gustaría que los capaciten, se les desarrolle profesionalmente, un trabajo retador y bien remunerado.

5.3. Del planteamiento del programa de formación teórico-práctico.

El diagnóstico realizado revelo en resultados de los universitarios que les gustaría contar con más contenido (casos de estudio, ejemplos prácticos, exposición de casos reales con expertos en etapas tempranas de la profesión) en las actividades que realiza un ingeniero industrial en un día de trabajo para validar la teoría que se revisa en la institución educativa, porque así podrían comparar los contenidos con la aplicación práctica. En comparación con la opinión de los docentes, colaboradores y padres de familia mencionan que el acercamiento a empresas al inicio de su carrera les ayudará para tener mayor noción de la práctica laboral.

5.4. Del planteamiento de la importancia del desarrollo de habilidades suaves y duras para la integración al campo laboral.

Los universitarios asocian la importancia que tiene el desarrollo de habilidades con un mejor desempeño de tareas, sin embargo, el puntaje es bajo de quienes piensan que la importancia del desarrollo de habilidades impacta en costos.

Se sugiere reforzar en los jóvenes universitarios la orientación en el tema de habilidades, sobre todo las habilidades no-cognitivas/socioemocionales. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico sigue trabajando con países de todo el mundo para hacer frente en el marco de “habilidades para el futuro del trabajo” donde busca que se brinde capacitación y desarrollo al profesionista para un mejor desempeño laboral, pues de antemano sabemos que esto impacta en una educación de mayor calidad, así como el bienestar de un país.

6. Referencias

- Acosta, D., Rodríguez, J. y Caso, J. (2019). Aspects that Employers Value when Hiring a Graduate of Higher Education. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 18 (37),15-25.
- Alva, S. (2011). *Tu vida, tu mejor negocio* (7a. Ed.). LID Editorial Mexicana.
- Álvarez, P., González, M. y López, D. (2009). La enseñanza universitaria y la formación para el trabajo:
Un análisis desde la opinión de los estudiantes. *Paradigma*, 30 (2), 7-20.
- Anáhuac (2022). *Blog de Posgrado. Power Skills: ¿Qué son y cómo pueden ayudarte a conseguir empleo?*
Recuperado de: <https://merida.anahuac.mx/posgrado/blog/power-skills-que-son-como-pueden-ayudarte-conseguir-empleo/>.
- Anzorena, O., (2015). *Maestría Personal: El camino del Liderazgo, un modelo para la práctica del Coaching y la facilitación del Desarrollo Personal y Organizacional* (4a. Ed.). Ediciones Lea.
- Díaz, C., López, M. y Roncallo, L. (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, X y Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204.
- Foro Mundial de Economía (2020). *Estas son las 10 mejores habilidades laborales del mañana, y cuánto tiempo lleva aprenderlas.*
Recuperado de:
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
- Giménez, F. y Ezcurra de Alburquerque, L. (2016). *Smart Mentoring: una metodología para el desarrollo estratégico del talento.* FC Editorial.
Recuperado de:
<https://elibro.net/es/lc/biblioudec/titulos/114217>
- Gobierno del Estado de Guanajuato (2019). Programa de E- Mentoring en el estado.
Recuperado de:
<https://boletines.guanajuato.gob.mx/2019/06/17/arranca-programa-de-e-mentoring-en-el-estado/>.
- González, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el trabajo.* DíazdeSantos.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (7ª. Ed.). McGraw-Hill Education.
- Leccardi, C. y Feixa, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Ultima década*, 19 (34), 11-32.
- Manpowergroup (2019). *Revolución de Habilidades 4.0. Se buscan personas: los robots las necesitan.*
Recuperado de:
https://www.manpowergroup.com.mx/wps/wcm/connect/manpowergroup/4b4e85e9-e77d-4226-8b1e-dc8eb968b5c5/MPG_WEF_SkillsRevolution_4.0_MX-b.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_2802IK01OORA_70QUFIPQ192H31-4b4e85e9-e77d-4226-8b1e-dc8eb968b5c5-mAdh0um
- Marrero, O., Mohamed, R. y Xifra, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral

- del estudiante universitario. *Revista Científica Ecociencia*, 5, 1-18.
- Newstrom, J. (2011). *El Comportamiento humano en el trabajo*. (13a.Ed.). Mc Graw-Hill Interamericana.
- Observatorio laboral (2022). *Expectativas laborales para el futuro*.
Recuperado de:
https://www.observatoriolaboral.gob.mx/static/preparateempleo/Expectativas_laborales.html
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo.
Recuperado de:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- Organización Internacional para el trabajo (OIT). (2020). *Working from Home: A Potential Measure for Mitigating the COVID-19 Pandemic*. 2020. Geneva: ILO.
Recuperado de:
https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995073693502676/41ILO_INST:41ILO_V2
- Palomo, M. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (6a.Ed.). ESIC Editorial
- Palos, E. y Marc, E. (2022). El Sistema De educación Dual: Nuevas Avenidas En La cooperación Bilateral
Entre Alemania Y México. *Revista Mexicana De Política Exterior*, n.º 99 (marzo):97-115.
- Prado, M., (2016). *Banco Interamericano de Desarrollo. Instrumentos para la medición de las habilidades de la fuerza de trabajo*.
Recuperado de:
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Instrumentos-para-la-medición-de-las-habilidades-de-la-fuerza-de-trabajo.pdf>
- Salgado, M. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255-285.
- Salinas, R., Godínez, J. y Uribe, C. (2019). Inclusión laboral de jóvenes en la industria automotriz. *Revista Nthe*, número 25, abril-julio de 2019: pp.28-36.
- Secretaría de Educación de Guanajuato (SEG). (2013). *Modelo de Formación Dual 2013*.
Recuperado de:
<https://www.seg.guanajuato.gob.mx/Estudiantes/SitePages/FormacionDual.aspx>
- TecReview (2019). *Los cinco aspectos laborales que más valoran los millenials*.
Recuperado de:
<https://tecreview.tec.mx/2019/03/26/liderazgo-1/los-cinco-aspectos-laborales-valoran-los-millenials/>
- The Center for Generational Kinetics (2020). *2020 Covid-19 Generational Studies*.
Recuperado de:
<https://genhq.com/leading-generations-remotely-study/>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va. Ed.). Pearson.