



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

“Situación laboral de los egresados de la
Licenciatura en Sistemas Comerciales”

TESIS

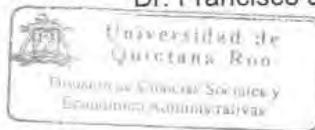
Para Obtener el Grado de Licenciada en
Sistemas Comerciales

PRESENTA

Karen Alondra Ruíz Pérez
Roberto Ramírez Rovirosa

DIRECTOR DE TESIS

Dr. Francisco J. Güemez Ricalde



Chetumal, Quintana Roo 2014.

Situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales

Tesis elaborada bajo la supervisión del comité de asesoría y aprobado como requisito parcial, para obtener el grado de:

LICENCIADA EN SISTEMAS COMERCIALES

COMITÉ

DIRECTOR:

Dr. Francisco Javier Güemez Ricalde

ASESOR:

Mc. Nancy Angelina Quintal García

ASESOR:

Lic. Mayra Josefa Barradas Viveros



AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES:

POR SER MIS MEJORES GUÍAS DURANTE ESTE LARGO PROCESO EL CUAL PENSÉ NUNCA TERMINARÍA Y SIEMPRE ESTUVIERON AHÍ, YA QUE SIN SU APOYO TANTO ECONÓMICO COMO EMOCIONAL JAMÁS HUBIERA SIDO POSIBLE ESTE LOGRO Y POR ESTAR SIEMPRE EN LAS BUENAS Y MALAS A MI LADO.

A MIS HERMANOS ARIEL Y GISEL:

POR SU CARIÑO Y APOYO.

DESEANDO, ME PERMITAN COMPARTIR CON USTEDES, MI TRIUNFO.

A MIS AMIGOS:

QUE HICIERON QUE LA UNIVERSIDAD SEA UNA DE LAS MEJORES EXPERIENCIAS DE MI VIDA Y QUE ESTUVIERON SIEMPRE A MI LADO DURANTE ESTE CAMINO Y EN ESPECIAL A ROBERTO YA QUE CON SU APOYO Y RESPONSABILIDAD PUDE LOGRAR LA FINALIZACION DE MI TESIS LA CUAL NO SE NOS HIZO FACIL PERO LO LOGRAMOS.

A MIS PROFESORES:

CADA UNO QUE DURANTE LA CARRERA ME FUE FOMENTANDO PARA SER UNA MEJOR PERSONA Y ESTUDIANTE YA QUE SIN SUS LLAMADAS DE ATENCION Y PREOCUPACION ESTO NO SERIA POSIBLE.

A MI MAESTRO:

AL DR. FRANCISCO JAVIER GUEMES RICALDE, POR SER LA PERSONA QUE POR SU PREOCUPACION Y ASESORAMIENTO PUDO SER POSIBLE LA REALIZACION DE LA TESIS COMO DE MI TITULACION.

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS A MIS PADRES:

QUE EN TODO MOMENTO ESTUVIERON APOYÁNDOME EN LA REALIZACIÓN DEL PROCESO DE TITULACIÓN Y ME DIERON FUERZAS PARA SEGUIR ADELANTE. GRACIAS POR MI FORMACIÓN PROFESIONAL QUE FUE LO MEJOR QUE ME PUDIERON REGALAR.

DEDICO ESTA TESIS A TODAS LAS PERSONAS QUE ESTUVIERON APOYÁNDOME EN TODO MOMENTO DE MI VIDA TANTO EN LAS BUENAS COMO EN LAS MALAS.

GRACIAS!

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	8
Planteamiento del problema	9
Objetivo General	10
Objetivos específicos	10
Hipótesis	11
CAPITULO I “CAUSAS DEL DESEMPLEO Y CRISIS ECONOMICA EN LA CIUDAD DE CHETUMAL”	12
Ambiente económico y laboral.	13
Capítulo II Marco teórico	16
Empleo	17
Subempleo.....	17
Origen del subempleo.....	18
Políticas para abatir al subempleo.....	19
Desempleo.....	19
Tipos de desempleo.....	20
Causas del desempleo.	21
Características del desempleo.	22
Efectos del desempleo.	23
Origen del desempleo.....	24
Políticas para combatir el desempleo.	26
Personas que no se consideran desempleadas:.....	27
Tipos de personas desempleadas.....	28
Antecedentes nacionales e internacionales del desempleo:.....	29
Capítulo III “El desempleo en Quintana Roo”	30
El desempleo en Quintana Roo	31
La inserción laboral	32
Definiciones de competencia.....	33

Características de la competencia.....	34
Tipos de competencias.....	35
El mercado de trabajo y su reglamentación.....	37
Capítulo IV Metodología.....	41
Metodología.....	42
Área Geográfica en estudio.....	44
Geografía.....	45
Entorno.....	45
Clima.....	46
Características sociodemográficas de la Población objeto de estudio.....	47
División geo estadística municipal de Quintana Roo.....	47
Entidad Quintana Roo.....	48
Distribución territorial.....	49
Vivienda.....	49
Entidad: Quintana Roo (23) Municipio: Othón P. Blanco (004).....	49
Composición por edad y sexo.....	49
Distribución territorial.....	50
Características educativas.....	51
Características económicas.....	52
Religión.....	53
Lengua indígena.....	53
Limitaciones físicas o mentales.....	53
Situación conyugal.....	54
Diseño de la muestra y distribución.....	55
Diseño de la encuesta y aplicación.....	57
Capítulo V. Resultados.....	62
Hipótesis Número 1. El éxito profesional está relacionado con la edad de los egresados de sistemas comerciales.....	63
Hipótesis Número 2. - El éxito profesional está relacionado con el nivel de estudios del padre o tutor.....	63
Hipótesis Número 3: El éxito profesional está relacionado con el año de pasantía.....	65
Hipótesis Número 4: El éxito profesional está relacionado con los cursos suplementarios.....	66

Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las palancas.....	67
Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación	68
Capítulo VI Complementación de Hipótesis.	71
Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las palancas. (Complementaria).....	¡Error! Marcador no definido.
Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación. (Complementaria).....	70
Existo del egresado (nivel de salarios), vs relación de la carrera de SC con su trabajo actual.	72
Grado de vinculación de la UQROO en el mercado laboral.....	73
Apoyo de la Universidad a la inserción laboral de los egresados.	74
La carrera de SC me dio las herramientas para volverme empresario.	75
La carrera debería cambiar de nombre.	76
La carrera debería enfocarse más hacia la actividad turística.	77
¿Al momento de egresar ya contaba con un trabajo profesional?	78
Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones.....	79
CONCLUSIONES.....	80
Recomendaciones.....	83
BIBLIOGRAFIA.....	85

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial se ha visto que la educación es un poderoso instrumento para la inserción laboral. En la actualidad la competitividad se desarrolla en un marco denominado Globalización. Sólo las personas con una formación académica bien complementada o aquellas que posean una amplia visión de negocios logran sobresalir en este mundo globalizado.

La competencia entre egresados, ha traído consigo diferentes consecuencias que afectan principalmente la inserción laboral, Actualmente el mundo laboral exige una mayor preparación y calidad en la formación profesional de los jóvenes.

El presente trabajo busca demostrar a través de un análisis la Situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Sistema Comerciales, dicho análisis se realiza con base a los resultados obtenidos mediante la aplicación de encuestas a un grupo de egresados de la Universidad de Quintana Roo.

Hemos encontrado en distintas fuentes de información, las cuales coinciden de forma contradictoria que en México contar con estudios de nivel superior no es garantía de encontrar un empleo. A pesar de esto, el gobierno Mexicano está apostando por la creciente educación. Se han propuesto reformas educativas visualizando una mayor competitividad. Por desgracia la educación impartida es buena, lo que hace falta es oferta laboral.

En este sentido es importante relacionar el nivel académico impartido con el éxito laboral de los egresados del nivel superior. La única garantía de trabajo es el autoempleo o contar con una buena influencia para ingresar a laborar en algún puesto de gobierno o una empresa privada. El estudio que se realiza nos permitirá establecer un panorama real de la situación laboral por la cual atraviesan los egresados.

La Universidad de Quintana Roo tiene como objetivo primordial formar profesionistas preparados para la competitividad generada por la situación económica del país. Los planes académicos actuales son considerados adecuados para satisfacer los requerimientos de la iniciativa privada en el ámbito laboral con relación a lo que el estudiante aprende durante su formación académica, muestra de ello es la participación de los alumnos en distintos proyectos.

La Licenciatura en Sistemas Comerciales ofrece un perfil de egresado que permite el desempeño en un amplio campo laboral. Son dos las opciones que van desde el emprendimiento de un negocio propio a la prestación de servicios en empresas privadas. En los últimos años se han reducido las oportunidades de empleo y no se ha favorecido la oferta laboral.

Planteamiento del problema

El desempleo para los jóvenes en México ha aumentado en un 5.2% en el trimestre del año (2013) según datos del INEGI. La situación se ha convertido en una dificultad de oportunidades para todos los egresados que se especializaron en una profesión. Los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales de la UQROO plantel Chetumal, se ven afectados de manera directa ya que no han podido insertarse en el ámbito laboral de acuerdo a su competitividad.

Nos permitimos resolver la problemática contestando las siguientes interrogantes:

¿Existe suficiente oferta laboral para los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales?

¿Los egresados en la Licenciatura de Sistemas Comerciales, aplican los conocimientos adquiridos a lo largo de su formación académica?

¿El nombre de la Licenciatura, define correctamente el concepto de la carrera?

Objetivo General

Analizar la situación laboral por la que atraviesan los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales.

Objetivos específicos

1. Analizar la situación laboral de egresados de la Licenciatura de Sistemas Comerciales de la ciudad de Chetumal Quintana Roo.
2. Describir la situación actual de empleo y desempleo por la cual atraviesan los egresados de Sistemas Comerciales.
3. Proponer un nuevo enfoque al plan de estudios de la carrera de Sistemas Comerciales.
4. Detectar en que sector se desempeñan profesionalmente y con mayor frecuencia los egresados de Sistemas Comerciales.

Hipótesis

Las siguientes hipótesis serán aceptadas o rechazadas según la encuesta realizada a egresados de Licenciatura en Sistemas Comerciales.

- 1) El éxito profesional está relacionado con la edad de los egresados de Sistemas Comerciales.
- 2) El éxito profesional está relacionado con el nivel de estudios del padre o tutor.
- 3) El éxito profesional está relacionado con el año de pasantía.
- 4) El éxito profesional está relacionado con los cursos suplementarios.
- 5) El éxito profesional está relacionado con las palancas.
- 6) El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación

**CAPITULO I “CAUSAS DEL
DESEMPLEO Y CRISIS
ECONOMICA EN LA CIUDAD DE
CHETUMAL”**

Ambiente económico y laboral.

Aunque han aprobado las dos últimas reestructuraciones de la deuda pública sin mayor oposición, diputados locales criticaron el acelerado endeudamiento de Quintana Roo, que apenas en 14 años, que comprenden tres administraciones estatales, ha pasado de 330 millones a más de 15 mil millones en deuda pública a largo plazo.

Señalan que el exponencial endeudamiento no se ha reflejado en mejoras en infraestructura y calidad de vida de los quintanarroenses y que ningún funcionario ha sido sancionado hasta el momento por el manejo irresponsable de las finanzas públicas estatales.

El diputado del PT, Mauricio Morales Beiza, manifestó que el elevado endeudamiento de Quintana Roo es producto de la tremenda corrupción de las administraciones priistas, y calculó que lejos de las cifras oficiales que refieren que la deuda pública es de alrededor de 16 mil millones, la realidad es que supera los 20 mil millones de pesos.

Lamentó que recientemente se pretendió engañar a la ciudadanía mencionando que el refinanciamiento no representaba más deuda, cuando ésta aumentó en casi 5 mil millones de pesos.

—La realidad es que se contrataron nuevas deudas para pagar deudas existentes, porque el Estado está pasando por momentos muy complicados”.

Sobre el hecho que el mayor incremento de las deudas se presente en las últimas tres administraciones, de Joaquín Hendricks Díaz, Félix González Canto y la actual de Roberto Borge Angulo, el legislador del Partido del Trabajo lamentó que los gobiernos priistas parecen seguir el ejemplo nacional, pues es precisamente este partido el que endrogó al Gobierno Federal en las décadas en que fue el partido hegemónico.

Por su parte, Armando Palomo Gómez, diputado por el Partido Nueva Alianza, dijo estar en desacuerdo con seguir la dinámica de incrementar la deuda estatal con nuevos refinanciamientos consecutivos.

Al reconocer que avaló el último refinanciamiento estatal, dijo que su motivación fue que se les presentó a los diputados como una estrategia para generar un flujo de efectivo que mejore las condiciones financieras en la entidad.

No obstante, refirió que debe esclarecerse el uso de estos recursos, pues por ejemplo, siendo que muchas veces el destino de los recursos es a la educación, consideró pertinente que se fiscalicen las administraciones de los titulares de la Secretaría de Educación, de la administración de Eduardo Patrón Azueta hacia atrás.

Lo anterior, porque existe una gran cantidad de alumnos en Quintana Roo que carece de espacios dignos para estudiar, así como otros cientos se quedan sin cupos en las instituciones educativas, cuando supuestamente han existido grandes presupuestos y recursos dirigidos al sector educativo.

Desde el punto de vista de la diputada por el Partido de la Revolución Democrática (PRD), Jacqueline Estrada Peña, es lamentable que Quintana Roo sea de los estados más endeudados de México.

Pero señaló que esta difícil realidad que contrasta con el discurso de un estado turístico fuerte, es consecuencia de las decisiones tomadas por legislaturas y gobiernos estatales pasados.

En particular, se refirió a la ex gobernador Félix González Canto, que en seis años inyectó más de 9 mil millones de pesos a la deuda estatal y, por consiguiente, ahora la XIII Legislatura se ha visto forzada a realizar reestructuras de las deudas existentes, que se aprobaron en legislaturas pasadas.

—Las malas administraciones de los gobernadores y presidentes municipales han endeudado de manera descomunal al Estado”.

Señaló que, a pesar de la gran cantidad de recursos del presupuesto estatal y de los créditos durante la administración de Félix González Canto, no se observó la aplicación de estos recursos en beneficio de los quintanarroenses, pues las condiciones del sector salud, de educación y otros ámbitos no mejoraron.

Estrada Peña señaló que existen responsables de esta crisis financiera de Quintana Roo, que son aquellos funcionarios públicos que no hicieron una correcta aplicación de los recursos públicos, y sin embargo, siguen en la vida pública engañando a más gente en cada proceso electoral y ocupando cargos como secretarías de estado, e incluso puestos más importantes de representación, como las senadurías.

Mientras tanto, la legisladora del Partido Acción Nacional, Patricia Sánchez Carrillo, señaló que el endeudamiento del Estado ha crecido exageradamente por arriba de la población del Estado, producto de la falta de orden, de transparencia y de seguimiento del uso de los recursos públicos.

Calificó a Quintana Roo como un Estado oscuro, que no da información y donde la transparencia brilla por su ausencia. Señaló que normalmente cuando se contrata deuda se expone que se realizarán inversiones obras y servicios, pago a proveedores, pero posteriormente no hay seguimiento, puesto que los diputados del partido gobernante son mayoría y permiten al Ejecutivo hacer lo que quiera, pues no existe un contrapeso. Lamentó que a pesar de estas decisiones, la ciudadanía siga eligiendo a los candidatos del partido tricolor para que gobiernen.

Capítulo II Marco teórico

Empleo

Según Juan Jesús Barba Mojica (2011) el empleo es el desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que se recibe una remuneración o salario.

José Manuel Fresno (2013) considera que el empleo es un elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad. En términos globales, porque es la base de la economía productiva y, como tal, un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. Pero el empleo funciona también como factor de cohesión y justicia social, posibilitando la participación de las personas, la distribución de la riqueza, la garantía de los derechos.

Además, a nivel individual, el empleo actúa como elemento de integración social, permite la mejora de los estándares de vida y las cotas de bienestar personal y social y, en definitiva, permite a las personas llevar una vida más digna. Lógicamente estamos hablando siempre de los empleos que cumplen los mínimos estándares de calidad.

Subempleo

El subempleo es un problema de carácter laboral que implica la subutilización de la mano de obra en el mercado de trabajo. Este problema existe cuando la ocupación que tiene una persona es inadecuada respecto a determinadas normas o a otra ocupación posible. Para determinar las formas como se manifiesta el subempleo se utilizan dos parámetros: subempleo visible y subempleo invisible.

Subempleo visible: jornada laboral de trabajo, así como disponibilidad y deseo de trabajar más horas.

Subempleo invisible: jornada laboral de trabajo e ingreso menor al ingreso mínimo referencial

Se considera que una persona ocupada está en condición de subempleada, si trabaja un número de horas menor al considerado como jornada laboral normal, en forma involuntaria y desea trabajar más horas.

Asimismo se considera también como subempleados al trabajador que laborando el número de horas igual o mayor al considerado como normal obtiene ingresos menores al ingreso mínimo referencial (IMR), el cual es considerado como adecuado. (Castillo, 2000).

Origen del subempleo

El subempleo se relaciona con las calificaciones que se ha manifestado en México durante años, lo que significa la escolaridad que es exigida en los mercados laborales para desempeñar las diversas ocupaciones existentes se ha elevado constantemente.

Esta situación afecta a los egresados de todos los niveles educativos, pero la sufren en primer lugar los egresados de las instituciones y posteriormente repercute en los procedentes de los niveles educativos anteriores, ya que sus efectos se desplazan hacia abajo.

Políticas para abatir al subempleo.

Es necesario lograr que los egresados de la misma estén preparados para realizar funciones de carácter general, como: diseño, planeación, administración y evaluación de productos, y también es importante aceptar el crecimiento de esa oferta educativa no se debe limitar satisfacer la demanda laboral generada en el sector tecnológicamente más avanzado del sistema productivo.

En tanto, en lugar de tener como único referente el crecimiento de esa demanda, el sistema escolar debe preparar a sus egresados para crear nuevas ocupaciones productivas. (Muñoz ,2006)

El obtener un empleo constituye siempre un desafío y más aún se necesita tener experiencia para ocupar la vacante laboral, la clave está en resaltar todos los conocimientos técnicos, aptitudes y virtudes.

Desempleo.

Gestiopolis define al desempleo como: —Situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso”

Fawcett, Caroline (2011) . —El desempleo es el ocio involuntario de una persona que desea encontrar trabajo”

Figuroa, Rodrigo (2010) —Desempleo es la situación del trabajador que carece de empleo y por lo consiguiente de salario, sin importar la edad. Y es la parte de la población que estando en condiciones y disposición para trabajar carece de un puesto de trabajo”.

Tipos de desempleo.

De acuerdo con insfco (pág. Internet) existen cuatro tipos de desempleo: Fricción ales, temporales, estructurales y cíclicas.

- El desempleo friccional se produce porque los trabajadores que están buscando un empleo no lo encuentran de inmediato; mientras que están buscando trabajo son contabilizados como desempleados. La cuantía del desempleo friccional depende de la frecuencia con que los trabajadores cambian de empleo y del tiempo que tardan en encontrar uno nuevo. El cambio de empleo se produce a menudo y un importante porcentaje del desempleo es friccional y sólo dura un corto espacio de tiempo. Esta clase de desempleo se podría reducir de alguna manera con servicios de colocación más eficientes. Sin embargo, siempre que los trabajadores puedan abandonar libremente su trabajo se producirá un desempleo cíclico.
- El desempleo temporal se produce cuando las industrias tienen una temporada de baja, como durante el invierno en la industria de la construcción o en otros sectores de producción cuyas tareas se realizan a la intemperie. También se produce al finalizar el año escolar, cuando muchos estudiantes y licenciados se ponen a buscar trabajo.
- El desempleo estructural se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y el tipo de trabajadores que buscan trabajo. Estos desequilibrios pueden deberse a que la capacitación, la localización o las características personales no sean las adecuadas.

- El desempleo cíclico es el resultado de una falta de demanda general de trabajo. Cuando el ciclo económico cae, la demanda de bienes y servicios cae también y, por lo tanto, se despiden a los trabajadores.

Causas del desempleo.

De acuerdo con Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Nayarit (2009) las causas del desempleo son principalmente, la inestabilidad política y económica que causan grandes estragos en la población, la falta de inversiones en industrias que generen empleos a la sociedad, la crisis por la que atravesamos es uno de los factores principales que generan despidos masivos del personal, debido a la falta de recursos para laborar y continuar pagando los salarios a los empleados; así como la mala planeación financiera y estratégica, fuga de capitales hacia otros países, cierre de empresas generadoras de empleos, etc.

La explosión demográfica, es otro factor importante en este fenómeno, que ocasiona que los números de personas que requieren trabajo sean muchísimo mayores a las oportunidades y vacantes que hay disponibles, también la inflación, falta de preparación y experiencia son puntos causas importantes de este problema, debido a que cada vez hay mayor deserción en las escuelas lo que a su vez genera que las personas no cuenten con la preparación y conocimientos requeridos por las empresas, industrias, etc. para calificar a los puestos que ofrecen

Por último, otro de los factores que marcan el aumento de las tasas de desempleo es el alto grado de corrupción, que genera un mal uso del poder para así conseguir beneficios propios, lo que acarrea como consecuencia que existan delitos tales como robos financieros importantes, que bien podrían destinarse a la generación de empleos, más sin embargo, usualmente se utilizan para negocios ilícitos.

Características del desempleo.

Duración del periodo de desempleo:

- Corto argumenta a factores friccionales
- Largo indica problemas estructurales

Aspectos demográficos del desempleo:

- Edad
- Grupos étnicos

Cambios en la fuerza laboral pueden ser debidos a movimientos en la participación laboral

- Algunos desempleados voluntariamente se han retirado de la fuerza laboral
- Otros se retiran porque están cansados de buscar trabajo y no lo encuentran.

Efectos del desempleo.

Sobre los desempleados:

- Pérdida de calidad material de vida (alimentación, higiene, vivienda, ocio, medicamentos...).
- Salud física (tabaquismo, alcoholismo, trastornos del sueño, suicidios).
- Salud mental (depresión, ansiedad, autoestima, malos tratos, deterioro de las relaciones familiares, divorcios...).

Sobre la sociedad en su conjunto:

- Delincuencia.
- Desigualdad social.
- Caída de la producción Real (se produce por debajo de la Frontera de Posibilidades de Producción).
- Disminución de la Demanda Agregada, que a su vez genera más desempleo (efecto "bola de nieve").
- Aumento de déficit público (aumentan los pagos por subsidios al mismo tiempo que disminuyen los ingresos, tanto por las cotizaciones sociales, como por I RPF e IVA).

Origen del desempleo.

Este problema es el resultado de una combinación de los siguientes factores:

- 1) Una insuficiente transparencia de los mercados laborales y un deficiente conocimiento de las características de los programas que imparten las diversas instituciones de enseñanza superior, ya que en esas condiciones no es posible ofrecer a los alumnos una adecuada y oportuna orientación vocacional.

- 2) La lentitud con que tanto la demanda estudiantil como las respectivas ofertas curriculares de las IES han respondido a los cambios que según se ha experimentado el perfil de la demanda laboral. Se ha observado que con consecuencia de este problema la demanda estudiantil orientada hacia determinadas carreras está —saturada— en tanto en otras ocurre lo contrario ; es decir , la demanda correspondiente es deficitaria.

- 3) La asincronía que frecuentemente existe entre la velocidad a la que son actualizados los planes y programas de estudio, y el ritmo al que los cambios tecnológicos son adoptados en las unidades productivas.

- 4) Una falta de correspondencia entre los lugares en que están ubicadas las instituciones educativas y las regiones en las cuales se genera la demanda laboral para sus egresados.

- 5) La escasez o deficiente difusión de los programas de educación continua que persiguen la finalidad de —reciclar— a aquellas personas que son arrojadas al desempleo, como consecuencia de las innovaciones tecnológicas que son introducidas en las empresas.

De acuerdo a un estudio publicado por la ANUIES (2003), las cinco carreras cuya demanda estudiantil estará más saturada durante la siguiente década son en orden decreciente:

A	<i>Contaduría</i>
b)	<i>Medicina</i>
c)	<i>Ciencias políticas y Administración Pública</i>
d)	<i>Pedagogía</i>
e)	<i>Educación especial</i>

Tabla 1. Carrera cuya demanda estudiantil estará más saturada durante la siguiente década

Fuente: Datos proporcionados por ANUIES, 2003.

En cambio los cinco rubros en que se registraran los mayores déficits de demanda son:

a)	Estudios de posgrado en general
b)	Licenciaturas en educación
c)	<i>Administración</i>
d)	<i>Derecho</i>
e)	<i>Agronomía</i>

Tabla 2. Cinco carreras con mayor déficits de demanda.

Fuente: Datos proporcionados por ANUIES, 2003.

Políticas para combatir el desempleo.

- 1) Fortalecer la transparencia de los mercados de trabajo a través de instrumentos como el llamado —~~los~~ observatorio laboral —y con ella establecer programas eficaces de orientación vocacional.

- 2) Aplicar programas de educación continua, para aquellas personas que son arrojadas al desempleo a consecuencia de la introducción de cambios tecnológicos en las empresas.

- 3) Intensificar y aprovechar con finalidades educativas los programas de servicio social.

- 4) Capacitar para el trabajo a los jóvenes que hayan abandonado el sistema educativo regular

- 5) Promover las reformas legales que son necesarias para autorizar el aprendizaje de los jóvenes en los centros de trabajo, mediante la celebración de los instrumentos jurídicos que en otros países reciben el nombre de —~~co~~tratos de primer empleo” (Muñoz ,2006).

Personas que no se consideran desempleadas:

Las que tengan el propósito de establecer por su cuenta un negocio cualquiera o explotación agrícola pero que no hayan tomado medidas en esa dirección y que no estén buscando trabajo remunerado

Los antiguos trabajadores familiares no remunerados que no estén trabajando ni buscando trabajo remunerado. (Jusidman, 2009)

Por otro lado Salaris, Baveres y Reynoud (1996) definen el desempleo, ligado a una visión de socializada de la vida económica, lo entiende como el resultado de un desequilibrio temporal y funcional del mercado de trabajo.

Sin embargo, el desempleo más que evidenciar un problema de inadecuación funcional entre la oferta y la demanda es una fractura en la producción de la sociedad. Esta situación implica una mayor vulnerabilidad social y económica asociada a cambios de social, a inadecuaciones de habilidades y capacidades sociales, a la pérdida de ciudadanía, a cambios en las representaciones simbólicas e identitarias ligadas al mundo del trabajo, y en definitiva, a la exclusión de los circuitos que se aseguran la pertenencia a la sociedad.

La solución del mismo esta generalmente ligada al alcance de los responsables de las instituciones educativas.

Pero cuando no existe un razonable equilibrio entre las cantidades de jóvenes que son preparados en los sistemas escolares y la capacidad del sistema productivo para absorberlos adecuadamente, se genera el problema al que podemos asignar —su empleo estructural” (Muñoz, 2006).

Tipos de personas desempleadas.

Según la clasificación de Clara Jusidman las personas comprendidas en el desempleo serán todas aquellas que tengan más de cierta edad específica y que, en un día especificado o en una semana especificada, se hallen en las siguientes categorías:

- a) Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o este suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado durante un breve periodo especificado, con preferencia una semana;

- b) Las personas que no hayan estado empleadas nunca y aquellas cuya categoría de ocupación más reciente sea distinta de la de asalariado(es decir, antiguos empleadores, etc.) en unión de las que estén jubiladas, cuyas personas se hallan disponibles para trabajar (salvo los casos de enfermedad benigna) en el curso del periodo especificado y estén buscando trabajo remunerado;

- c) Las personas sin empleo que en el momento de que se trate se hallen disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado;

- d) Las personas que hayan sido suspendidas temporal e indefinidamente, sin goce de remuneración.

Antecedentes nacionales e internacionales del desempleo:

El conteo nacional de población y vivienda, 2010 elaboradas por el instituto nacional de estadísticas y geografía (INEGI), define que en México existe:

Total de población	112,336,538 habitantes
Jóvenes	29,706,500
Mujeres	15,167,260
Hombres	14,539,300

Tabla 3. Total de población en México

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Según la OIT en sus tendencias de desempleo juvenil existen 75 millones de personas entre (18-29) años entre buscando trabajo en el mundo, aseguró que tienes tres veces mayores probabilidades de estar desempleados que los adultos.

El promedio de edad para ingresar al mercado de trabajo es de 16 a 17 años, pero en su mayoría carecen de buenos salarios, prestaciones por la falta de preparación escolar (OIT)

La tasa de desempleo en México para los hombres va en aumento, mientras en el caso de las mujeres va disminuyendo. Según Diez de Medina (2000)

Capítulo III “El desempleo en Quintana Roo”

El desempleo en Quintana Roo

En Quintana Roo los índices de desempleo han mostrado una tendencia a la alza, esto de acuerdo al titular de la Secretaría del Trabajo y Prevención Social en la entidad, quien reportó al cierre del 2012, cerca de un 4.3 por ciento de gente económicamente activa que no cuenta con un empleo.

La falta de empleo en el Estado es uno de los principales problemas a los que se enfrentan los egresados de las diversas universidades del Estado. Sobre todo, de la Universidad de Quintana Roo (UQROO), la Universidad Intercultural Maya, así como la Universidad Anáhuac Cancún, Los Institutos Tecnológicos, entre otras instituciones académicas.

La oferta educativa de las instituciones de nivel superior está desvinculada de las necesidades del sector empresarial. El mercado laboral ya no puede absorber más abogados, administradores, antropólogos, etc. Pero se siguen ofertando esas carreras.

Aproximadamente el 87% de los profesionistas egresados de las instituciones académicas del nivel superior, se ven obligados a aceptar cualquier subempleo donde sus ingresos económicos no son acordes a su preparación académica, al percibir un salario promedio de cuatro mil pesos mensuales.

La empleabilidad de los jóvenes que egresan de las instituciones de educación superior (IES), es decir la probabilidad de que ellos desempeñen una ocupación adecuada a su preparación académica depende del grado en que se alcancen dos objetivos distintos.

Por un lado, es necesario lograr una suficiente correspondencia entre las características de esa formación y los requerimientos de las ocupaciones como los conocimientos, competencias y actitudes necesarios para trabajar

exitosamente en su profesión que esos jóvenes desean desempeñar en el mercado laboral.

Por otro lado es necesario lograr un razonable equilibrio entre las cantidades de jóvenes que egresan de las instituciones de educación superior y la capacidad del sistema económico para absorberlos en condiciones aceptables². De acuerdo con Muñoz (2006).

La inserción laboral.

Schimid (1996) define , que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente ni para contener las elevadas tasas de desempleo juvenil, o para la inserción social y económica , es por eso que política de empleo es el eje principal de la política social, no solamente porque en su ausencia las condiciones sociales tienden a degradarse y las tensiones sociales aumentan, sino también por la acumulación de la pobreza, resultante de la insuficiencia de empleo, ocupación, renta, limita la implementación de programas y acciones en todas las esferas sociales.

En los años de 1990, las políticas activas de mercado de trabajo pierden espacio ante intervenciones que se proponen contener la pobreza, no apenas en razón del aumento o persistencia del desempleo y del recrudecimiento de las desigualdades sociales, como también debido a las restricciones financieras de los gobiernos, al mayor control de los ministerios de la economía o de hacienda para transferir y controlar los recursos y por qué causa un impacto inmediato sobre el nivel de renta de las poblaciones enfocadas.

La gestión de ese tipo de política, por otro lado representa limitaciones tanto para llegar a la población enfocada como para promoverla socialmente, excepto en los casos de intervención continua e integradas de otros componentes ,como comunitario, trabajo, capacitación, educación y salud, por ejemplo.

En ese sentido, debido al desempeño bajo e inestable de la economía, muchas veces hasta recesivo, en América latina las políticas activas de mercado de trabajo están siendo menos enfatizadas, inclusive porque muestran mejor desempeño en los periodos positivos el ciclo económico.

No obstante, ellas vienen acompañando los cambios de concepción y de implementación de la política social, con tendencia a enfocar con mayor intensidad, además de los desempleados, grupo que le es prioritario también a categorías de la población que se encuentran en situación de desventaja en el mercado laboral.

Definiciones de competencia.

Spencer y Spencer (1993), definen la competencia, —es una característica subyacente en el individuo que está causalmente relacionada con un estándar y/o a una performance superior en un trabajo o situación. Características fundaméntales del hombre e indican formas de comportamiento o de pensar que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo. Competencia hace referencia a las características de personalidad, devenidas en comportamiento, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.”

La ANUIES (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior), considera las competencias como: —conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como trasversales, que deben reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales, fomentar las competencias es el objetivo de los programas educativos. Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) o con un área de conocimiento (específicas de un grupo de estudio)”.

Ana María Catalano, Susana Avolio de Cols y Mónica Sladogna (2004) definen la competencia laboral como: —Un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes”.

Características de la competencia.

Motivación: son los intereses que una persona considera o desea consistentemente. Las motivaciones dirigen, conllevan y seleccionan, el comportamiento hacia ciertas acciones u objetivos.

Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información: El autocontrol y la iniciativa son respuestas consistentes a situaciones.

Concepto Propio o Concepto de uno mismo: las actitudes, valores o imagen propia de una persona La confianza en sí mismo, la seguridad de poder poner desempeñarse bien en cualquier situación.

Conocimiento: la información que una persona posee sobre áreas específicas. El conocimiento es una competencia compleja. En general las evaluaciones de conocimiento no logran predecir el desempeño laboral porque el conocimiento y las habilidades no pueden medirse de la misma manera en que se utiliza en un puesto de trabajo

Habilidad: la capacidad de desempeñar cierta tarea física o mental. Las competencias mentales o cognoscitivas incluyen pensamientos analíticos y pensamientos conceptuales.

El doctor en Psicología Nelson Rodríguez (1996), al considerar diferentes conceptos sobre la competencia, deduce una serie de características:

- Son facultades permanentes en el individuo.
- Se manifiestan cuando se realiza una tarea o un trabajo determinado.
- Se relacionan con la ejecución exitosa de una actividad, ya sea laboral o de otra naturaleza.
- Son la causa del rendimiento exitoso en las actividades laborales.
- Se puede transferir a más de una actividad.

Desde el proyecto DeSeCo de la OCDE, las competencias clave o esenciales deben reunir tres características fundamentales:

- Contribuir a producir resultados que sean valorados por el individuo y la sociedad.
- Ayudar a los individuos a atender demandas importantes en una variedad de contextos específicos.

Tipos de competencias.

El doctor Manuel Poblete Ruiz, profesor de Psicología y Miembro de la ICE en la Universidad de Deusto, propone tres tipos de competencias: instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Instrumentales.

Se distinguen por ser herramientas para alcanzar un fin determinado; son una combinación de habilidades metodológicas y cognitivas que favorecen la competencia profesional. Sus categorías y las competencias específicas correspondientes son:

Cognitivas. Pensamiento analítico, sistemático, reflexivo, lógico, analógico, crítico, práctico, deliberativo y colegiado.

Metodológicas. Organización del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, planificación y orientación.

Tecnológicas. Bases de datos, PC como herramienta de trabajo.

Lingüísticas. Comunicación verbal, comunicación escrita y manejo de idioma extranjero.

Interpersonales.

Se caracterizan por las habilidades individuales y sociales; son la capacidad para expresar los sentimientos y emociones de los demás y favoreciendo la cooperación en objetivos y metas comunes. Sus categorías y competencias específicas son:

Individuales. Automotivación, resistencia y adaptación al entorno y comportamiento ético.

Sociales. Diversidad e interculturalidad, comunicación interpersonal, trabajar en equipo, tratamiento de conflictos y negociación.

Sistemáticas.

Se determinan por habilidades y destrezas relacionadas con la totalidad de un sistema; se requiere de una combinación de imaginación, sensibilidad y habilidad para relacionar y conjugar las partes en un todo. Para su adecuada manifestación, necesitan previamente de las competencias instrumentales e interpersonales. Sus categorías y competencias específicas correspondientes son:

Capacidad emprendedora. Creatividad, espíritu emprendedor y capacidad innovadora.

Organización. Gestión por objetivos, gestión de proyectos y desarrollo de la calidad.

Liderazgo. Influencia y empowerment (carisma).

El mercado de trabajo y su reglamentación.

Es considerado como una de las causas del desempleo para los adultos o jóvenes. Se considera como interpretación que la legislación no provoca incentivos suficientes para la contratación de mano de obra, especialmente joven, ya que sea por la rigidez de las cláusulas de los contratos de trabajo en curso, o por la ausencia de contratos específicos para ese grupo. En este contexto destacan tres tipos de racionalización.

1. El primero se refiere a los costos relativamente mayores de selección, entrenamiento y dispensa de la contratación de jóvenes, que no estimulan su contratación frente a la mano de obra adulta. Los jóvenes no poseen experiencia acumulada, o referencias que permiten la evaluación de su perfil por parte del empleador, dificultando la evaluación de su productividad, por tanto de su salario y aumentando los costos de reclutamiento y selección.

Por otro lado, después de la contratación, los periodos de adaptación son largos y frustrantes, implicando costos y pérdidas de productividad del grupo dentro del cual el recién ingresado se encuentre situado. A este proceso debemos sumarle los gastos con dispensa, elevando todavía más los costos de contratación de la mano de obra joven con relación a la adulta.

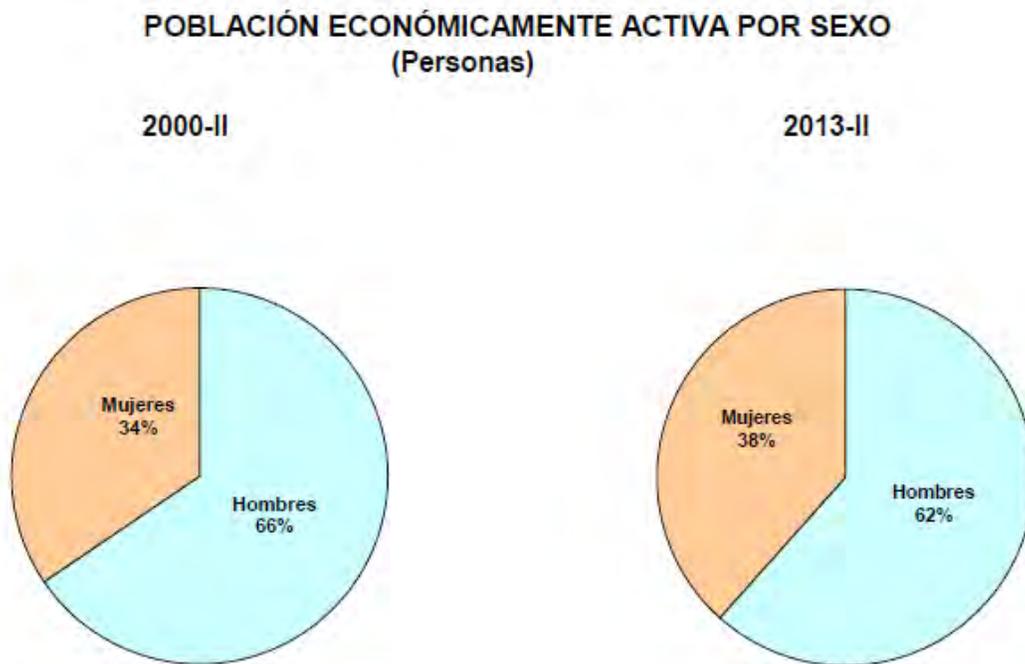
2. Esta se refiere a la normalización de la jornada de trabajo, que restringe de diferentes modos las decisiones del empleador en el uso de la mano de obra.

Por lo general, los aspectos legales que definen el tiempo de trabajo toman en consideración la jornada diaria; (normal o extraordinaria); pago superior para las horas que exceden la jornada normal, descanso semanal regular, entre otros.

3. La determinación de salarios mínimos o de pisos salariales a través de negociaciones colectivas, pues la diferencia entre el mínimo y los salarios del mercado puede influir el nivel de empleo, y caso sea positiva y significativa, los empleadores tienden a discriminar a los trabajadores que reciben las menores remuneraciones, especialmente a los jóvenes recién egresados.

No obstante cada uno de estos argumentos puede ser contrapuesto a un conjunto de hechos. La mayoría de los gobiernos de América latina, desde los años 1980 y sobre todo en la década siguiente efectuaron reformas laborales o introdujeron cambios en la legislación. (Marion & vega ,2000).

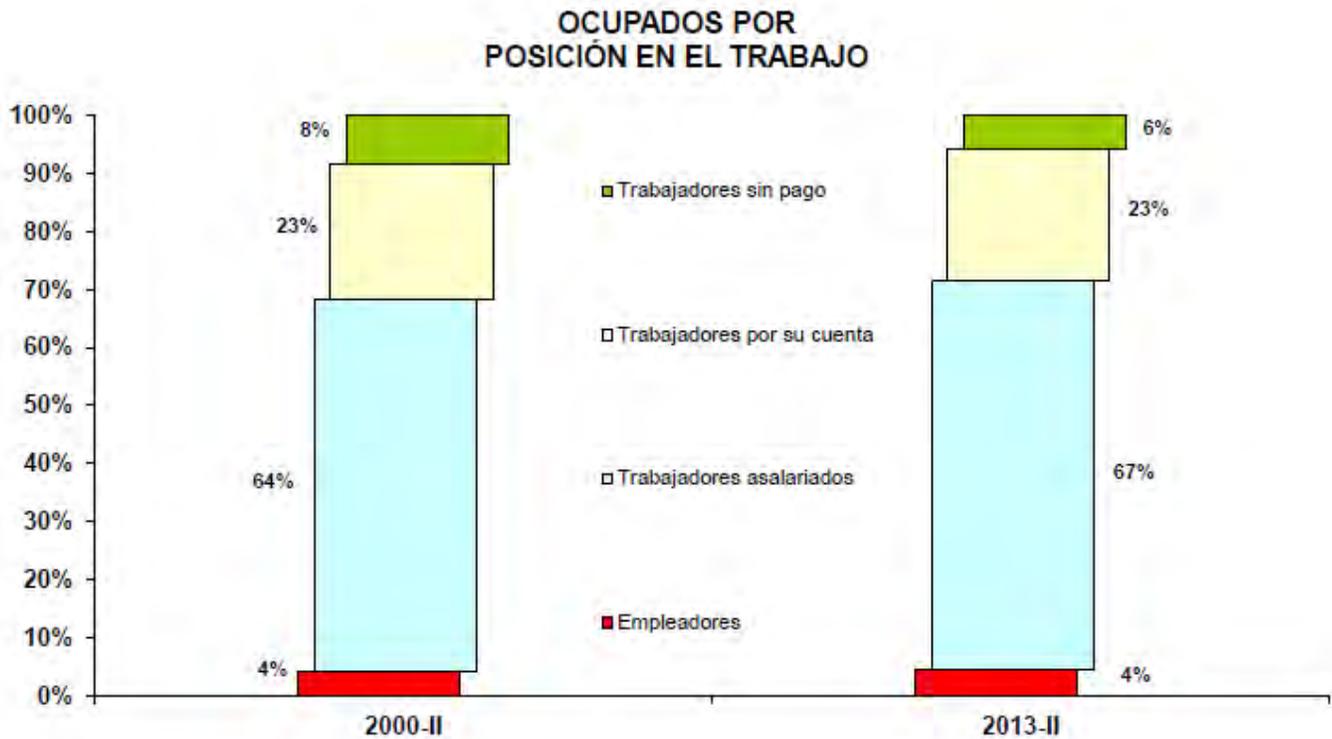
Datos nacionales sobre población ocupada y desempleada según el INEGI.



Gráfica 1. Evolución de la población económicamente activa del año 2000 al año 2013.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Se puede observar un incremento en la ocupación en las mujeres del año 2000 al 2013 de un 34 a un 38%. Esto indica que en los últimos años las mujeres han tenido una mayor participación en el mercado laboral.



Gráfica 2. Evolución de los ocupados por posición en el trabajo del 2000 al 2013

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

En esta grafica podemos observar una escasa evolución en los puestos de trabajo. Esto es debido a distintas causas que provocan un sedentarismo en la ocupación laboral.

Capítulo IV Metodología.

Metodología.

Para la presente investigación la metodología a utilizar será de tipo no experimental de tipo exploratorio pues son datos reales. La metodología utilizada en este trabajo de tesis es de carácter Cuantitativo Bibliográfico, Cualitativas, Ji Cuadra y el Coeficiente de Correlación de Pearson. A continuación se explican brevemente cada una de ellas:

- Cuantitativo: Debido a que se trabajará con datos estadísticos a nivel estatal y nacional.
- Bibliográfica. Porqué fue realizada con información basada en libros, páginas de Internet, así como base de datos de los egresados de la licenciatura en sistemas comerciales de la Universidad de Quintana Roo.
- *Variables cualitativas*: Variables cuyos valores son un conjunto de cualidades no numéricas a las que se llaman categorías o modalidades. Existen de tres tipos de variables cualitativas: nominal, ordinal y por intervalos.
- Asociación entre variables (Ji cuadrada): Su grado de asociación entre variables se mide a través de diversos métodos. La Ji cuadrada mide la asociación entre variables utilizando la hipótesis nula de que no existe relación entre variables. ≠ Chi-cuadrado

Medida que compara los valores (n_{ij}) observados en la tabla con los que

teóricamente se obtendrían (t_{ij}) bajo la hipótesis nula:

$$r = \frac{\sum (x_i - \mu_x)(y_i - \mu_y)}{\sqrt{\sum (x_i - m_x)(y_i - m_y)}}$$

Toma valores:

F Entre 0 y N para tablas de contingencia 2×2 y

F Entre 0 y $N \times \min \{p - 1, q - 1\}$ en tablas $p \times q$, con $p, q \geq 2$.

F Un valor igual a 0 indica independencia de A y B.

La prueba de Ji cuadrada puede emplearse para establecer diferencias entre conglomerados o segmentos de población para establecer grupos.

Coeficiente de correlación de Pearson

El Coeficiente de correlación de Pearson mide la asociación entre variables cualitativas, adopta valores entre -1 y +1 . La interpretación no estandarizada de sus valores están en la siguiente tabla.

Coeficiente	Interpretación
0	Relación nula
0 – 0,2	Relación muy baja
0,2 – 0,4	Relación baja
0,4 – 0,6	Relación moderada
0,6 – 0,8	Relación alta
0,8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

El método de investigación utilizado fue de tipo empírico, por lo que se elaboraron instrumentos de medición (encuestas) con el objetivo de conocer aspectos relacionados a los elementos que son considerados importantes para conocer la situación laboral actual de los egresados.

Este método nos será útil para describir la situación actual por la que atraviesan los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales

Área Geográfica en estudio



Imagen 1. Fuente <https://www.google.com/maps>

Chetumal, Quintana Roo, México.

Chetumal (Maya yucateco: *Ch'aak Temal*, (Donde crecen los árboles rojos') es una ciudad mexicana, cabecera del municipio de Othón P. Blanco y capital del estado de Quintana Roo. El nombre proviene de *Chactemal*, que en lengua maya significa *El lugar donde crecen los árboles rojos*. Otra posible traducción es: *Chaac* significa "lluvia" como el dios de la lluvia, *té* significa "allí", y *emal* significa "bajar", es decir *"Allí donde bajan las lluvias"*.

Geografía

La ciudad de Chetumal está situada en el extremo final de la costa del Mar Caribe perteneciente a México, en el punto donde el Río Hondo desemboca en la Bahía de Chetumal, sus coordenadas geográficas son  18°30'13"N 88°18'19"O y se encuentra a una altitud de 10 metros sobre el nivel del mar. Se localiza a 388 kilómetros al sur del centro turístico de Cancún, a 388 kilómetros al sureste de Mérida, Yucatán y una distancia aproximada de 1,550 kilómetros al sureste de la Ciudad de México.

Entorno

Chetumal se encuentra localizada en una zona plana como es característica en toda la Península de Yucatán, dos de sus extremos, el este y el sureste, culminan en la Bahía de Chetumal, cuya costa es baja y pedregosa, cubierta en su mayor parte por el mangle, hacia el suroeste de la zona urbana se encuentra el cauce del río Hondo y su desembocadura, aunque no existe urbanización alguna en esa zona, la mayor parte de la ciudad se extiende hacia el norte y hacia el oeste, su territorio únicamente tiene una diferencia de altura situada a unos 200 metros de la costa, el resto es prácticamente plano, con algunas mínimas ondulaciones, esta zona permite la formación de aguadas y zonas pantanosas durante la época de lluvias. Chetumal no es atravesada por ninguna corriente de agua superficial diferente al río Hondo. Hacia el norte, la población se encuentra prácticamente conurbada con la localidad de Calderitas

Clima

 Parámetros climáticos promedio de Chetumal 													
Mes	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Anual
Temperatura máxima registrada (°C)	32	36	37	40	43	43	42	38	37	35	32	31	37
Temperatura diaria máxima (°C)	27	29	29	30	31	30	31	31	31	30	28	28	30
Temperatura diaria mínima (°C)	18	20	22	23	24	25	24	23	23	22	19	19	22
Temperatura mínima registrada (°C)	5	6	8	12	15	13	13	12	10	9	7	4	11
Precipitación total (mm)	15	12	21	15	18	176	215	234	262	135	17	13	1133

Tabla 4. Fuente: Weatherbase⁵ 2008.02.15

La ciudad de Chetumal tiene un clima clasificado como *Cálido subhúmedo con lluvias en verano*, que es el que se registra en la totalidad continental del estado de Quintana Roo;⁶ la temperatura media anual que se registra es de 26.4 °C, el promedio anual más bajo que se ha llegado a registrar ha sido de 24.4 °C en 1965, mientras que el más elevado de 27.8 °C en 1997;⁷ la precipitación promedio anual es de 1133.7 mm de lluvia, siendo el menor promedio registrado de 793.5 mm en 1987 y el mayor promedio de 2186.5 mm en el año de 1954.⁸

El clima se caracteriza por sus elevadas temperaturas la mayor parte del año y una elevada humedad. Se registra normalmente un fuerte calor durante la mañana y medio día, para posteriormente registrar lluvias ligeras durante la tarde, abatiéndose la temperatura para tener noches frescas. Las estaciones del año tienen débil registro en Chetumal; sin embargo, durante el invierno los frentes fríos que alcanzan la ciudad se caracterizan principalmente por vientos y lluvias que pueden hacer descender la temperatura.

Chetumal es una ciudad susceptible de ser afectada por los huracanes, aunque por su situación geográfica lo es menos que el norte del estado de Quintana Roo, en la zona de Cancún y la Riviera Maya. El mayor desastre ocurrió en el año de 1955 cuando fue devastada por el Huracán Janeth, que destruyó la mayor parte de la ciudad, con excepción de la construcciones de concreto que entonces eran muy pocas; el huracán Janeth significó por esa razón una transformación en el aspecto de la ciudad y en su desarrollo. La más reciente afectación se tuvo con el Huracán Dean, que afectó mayormente las inmediaciones de la ciudad durante la madrugada y mañana del 21 de agosto de 2007.

Características sociodemográficas de la Población objeto de estudio.

División geo estadística municipal de Quintana Roo

Nombre de los municipios

- ✓ Cozumel
- ✓ Felipe Carrillo Puerto
- ✓ Isla Mujeres
- ✓ Othón P. Blanco
 - ✓ Benito Juárez
 - ✓ José María Morelos
 - ✓ Lázaro Cárdenas
 - ✓ Solidaridad
 - ✓ Tulum

Entidad Quintana Roo

Composición por edad y sexo

Población total: 1 325 578

- Representa el 1.2% de la población nacional.

Relación hombres-mujeres: 103.2

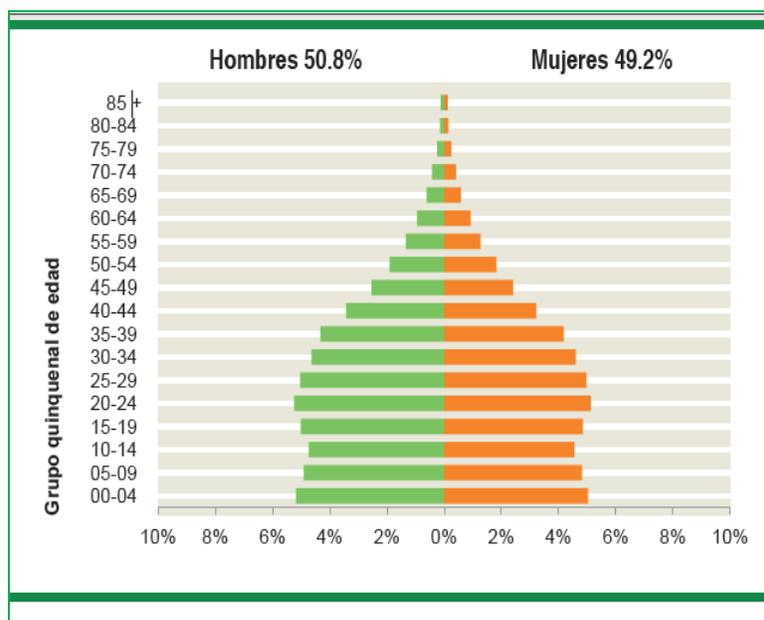
- Hay 103 hombres por cada 100 mujeres.

Edad mediana: 25

- La mitad de la población tiene 25 años o menos.

Razón de dependencia por edad: 47.6

- Por cada 100 personas en edad productiva (15 a 64 años) hay 48 en edad de dependencia (menores de 15 años o mayores de 64 años).



Grafica 3. Pirámide Poblacional de Quintana Roo 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Distribución territorial

Densidad de población (hab./km²): 29.7

Total de municipios: 9

Municipios con mayor población:

- ✓ Benito Juárez 661 176
- ✓ Othón P. Blanco 244 553
- ✓ Solidaridad 159 310

Vivienda

Total de viviendas particulares habitadas: 369 235

Promedio de ocupantes por vivienda*: 3.6

*Se excluyen las viviendas sin información de ocupantes y su población estimada.

Viviendas con piso de tierra: 3.7% De cada 100 viviendas, 4 tienen piso de tierra.

Entidad: Quintana Roo (23) Municipio: Othón P. Blanco (004)

Composición por edad y sexo

Población total: 244 553

Representa el 18.4% de la población de la entidad.

Relación hombres-mujeres: 99.4

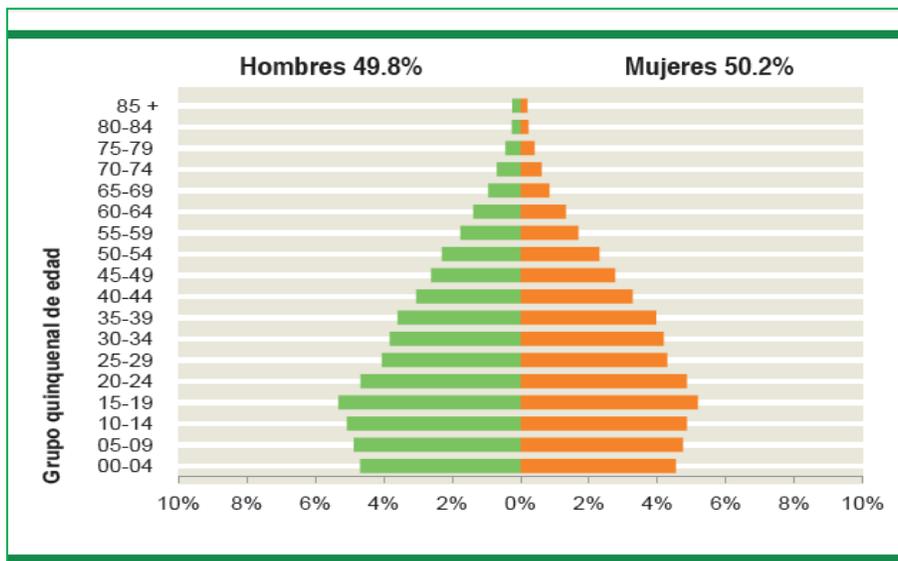
Hay 99 hombres por cada 100 mujeres.

Edad mediana: 25

La mitad de la población tiene 25 años o menos.

Razón de dependencia por edad: 50.7

Por cada 100 personas en edad productiva (15 a 64 años) hay 51 en edad de dependencia (menores de 15 años o mayores de 64 años).



Grafica 4. Pirámide Poblacional de municipio de Othón P. Blanco 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Distribución territorial

Densidad de población (hab./km²): 15.3

Total de localidades: 727

Localidades con mayor población:

Chetumal 151 243

Bacalar 11 048

Calderitas 5 326

La ciudad de Chetumal tiene una población de 151 243 habitantes según el Censo de Población y Vivienda de 2010 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de este total de población 74 273 son hombres y 76 970 son mujeres.

La ciudad de Chetumal es la segunda menos poblada de las capitales de los estados de México, superando únicamente a la ciudad de Tlaxcala de Xicohtécatl.

Características educativas

Tasa de alfabetización por grupo de edad:

15-24 años 98.0%

25 años y más 90.1%

De cada 100 personas entre 15 y 24 años, 98 saben leer y escribir un recado.

Asistencia escolar por grupo de edad:

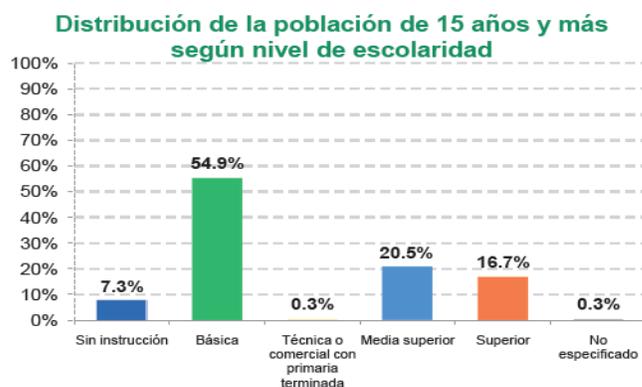
3-5 años 52.4%

6-11 años 96.6%

12-14 años 93.2%

15-24 años 45.2%

De cada 100 personas entre 6 y 11 años, 97 asisten a la escuela.



De cada 100 personas de 15 años y más, 17 tienen algún grado aprobado en educación superior.

Grafica 5. Nivel de escolaridad de municipio de Othón P. Blanco 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Características económicas

Población de 12 años y más Total Hombres Mujeres

Económicamente activa: 53.9% 74.0% 34.2%

Ocupada: 97.4% 96.9% 98.3%

No ocupada: 2.6% 3.1% 1.7%

De cada 100 personas de 12 años y más, 54 participan en las actividades económicas; de cada

100 de estas personas, 97 tienen alguna ocupación.

No económicamente activa: 45.7% 25.5% 65.5%

De cada 100 personas de 12 años y más, 46 no participan en las actividades económicas.

Condición de actividad no especificada: 0.4% 0.5% 0.3%



Grafica 6. Características económicas de municipio de Othón P. Blanco 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Religión

Religiones más frecuentes:

Católica 60.3%

Sin religión 15.3%

De cada 100 personas, 60 son de religión católica.

Lengua indígena

Habitantes

Población de 5 años y más que habla alguna lengua indígena: 21 859

Hay 21 859 personas de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena, lo que representa 10% de la población de 5 años y más municipal.

Población de 5 años y más que habla alguna lengua indígena pero no habla español: 338

De cada 100 personas de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena, 2 no hablan español.

Lenguas indígenas más frecuentes: Maya 76.6% Kanjobal (q'anjob'al) 5.7%

De cada 100 personas de 5 años y más que hablan alguna lengua indígena, 77 hablan maya.

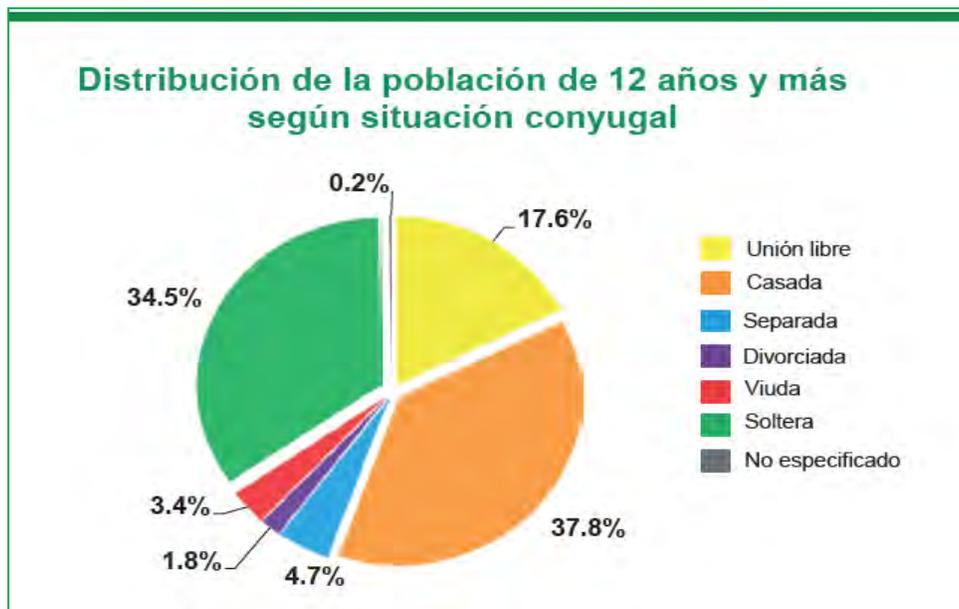
Limitaciones físicas o mentales

Población con algún tipo de limitación*: 4.9%

De cada 100 personas, 5 reportan alguna limitación física o mental.

*Estimador obtenido a partir del Cuestionario Ampliado.

Situación conyugal



Grafica 7. Situación conyugal de municipio de Othón P. Blanco 2010.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>

Diseño de la muestra y distribución

El instrumento se aplicó a una muestra aleatoria no paramétrica, sin límite de tiempo en la ciudad de Chetumal , en la cual participaron 66 personas en total de ambos sexos, todos egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales de la Universidad de Quintana Roo. Con el siguiente perfil:

- Ser capaz de insertarse en el proceso de desarrollo de sistemas comerciales que permitan ofrecer bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades del consumidor.
- Implementar alternativas de comercialización a través de estrategias de ventas y de negociación que permitan la estabilidad del sistema comercial en beneficio de los actores del mismo y de la sociedad en general.
- Analizar y explorar mercados tanto cuantitativamente en términos de la dimensión de la oferta y la demanda, de su ubicación geográfica así como cualitativamente de acuerdo a la identificación de las preferencias y características de los consumidores en los diversos entornos sociales, culturales y económicos presentes en los mercados.
- Diseñar y desarrollar estrategias de negocios que permitan el desarrollo de bienes y servicios orientados a la satisfacción de necesidades de los consumidores en los mercados regionales, nacionales e internacionales.
- Analizar, diagnosticar y administrar los procesos de gestión de las empresas en cuanto al sistema comercial en que se insertan generando planes y proyectos en las áreas funcionales que permitan un proceso de mejoramiento continuo de su relación con el mercado.
- Desarrollar iniciativas empresariales que basen su competitividad en el manejo de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones científicas y administrativas.

- Desarrollar un claro compromiso con el bienestar de los individuos y de la sociedad.
- Desarrollar iniciativas empresariales tomando en cuenta los principios del desarrollo sustentable, la conservación, manejo y utilización responsable de los recursos naturales, la equidad y el respeto a la diversidad.

Los datos obtenidos de la aplicación de las encuestas se capturaron en una base de datos creadas para tal fin en el software SPSS versión 21 mediante pruebas de Ji cuadrada con objeto de medir tendencias de opinión mediante escalas de Likert.

Diseño de la encuesta y aplicación.

Datos de identificación de encuesta a ser llenados por los encuestadores			
Número de encuesta		Entregó encuesta	
Fecha de entrega		Capturó	
Fecha recepción		Revisó	

Buenas tardes!

Le agradecemos grandemente su disposición de apoyarnos llenando este cuestionario. Los datos que proporcione serán tratados de manera totalmente confidencial. La información proporcionada será utilizada única y exclusivamente para el estudio de egresados dirigido a mejorar los contenidos de la carrera de Sistemas Comerciales. El tiempo de llenado aproximado es de quince minutos.

Datos generales:

1	Nombre		
2	Sexo	Masculino	Femenino
3	Edad		
4	Correo electrónico		
5	Año de ingreso a la UQROO		
6	Año de pasantía		
7	Año de graduación		
8	Estado civil		

8.- ¿Qué calificación general tiene de la carrera de Sistemas Comerciales en la UQROO?

Marca con una "x" la opción que más se acerque a su opinión, tomando el 5 como reprobado y el 10 como excelente.

5	6	7	8	9	10

9.- ¿Qué calificación le daría a la carrera de Sistemas Comerciales en los siguientes aspectos?

Marque con una cruz la opción que más se acerque a su opinión.

		5	6	7	8	9	10
A	Preparación y motivación de los docentes.						
B	Pertinencia del plan curricular.						
C	Grado de aprendizaje general						
D	Relevancia de las habilidades adquiridas						
E	Grado de vinculación de la UQROO con el mercado laboral						
F	Prestigio de la carrera entre empleadores						
G	Apoyo de la universidad a la inserción laboral de los egresados.						

10.- ¿Cuál fue su método de titulación?

Tesis (1)	Monografías (2)	por promedio (3)	Estudios de posgrado (4)

11.- ¿Qué cursos ha realizado después de su egreso?

Tipo de curso	Cantidad de cursos tomados	Duración total de cursos tomados	Grado de complementariedad con la carrera de SC		
			Alto	Mediano	Bajo
A	Curso profesional introductorio tomado para la contratación en una empresa				
B	Curso profesional seguido por iniciativa propia				
C	Licenciatura además de SC				
D	Maestría / Doctorado				

12.-Al momento de egresar, ¿ya contaba con un trabajo profesional?

Marque la respuesta con "x"

Si	No

En caso de haber marcado "si", pase a la pregunta 14.

13.- ¿Cuántos meses tardó en encontrar un trabajo profesional?

Numero de meses	
0: aún no he encontrado trabajo	

14.- ¿Cómo obtuvo su primer trabajo profesional?

1	Solicitud formal de trabajo	
2	Bolsa de trabajo de la UQROO	
3	Por recomendación	
4	Como continuación de práctica profesional, tesis o servicio social.	
5	Entrada en empresa familiar	
6	Apertura de negocio propio	
7	Otros (especifique)	

15.- ¿Actualmente trabaja?

Si(1)	No(2)

Si contesto "sí", favor de saltar a la pregunta n° 17

16.- ¿Cuál sería la razón principal para que usted no esté trabajando?

1	No he encontrado un trabajo adecuado	
2	Estudios	
3	Cuidado de niños /labores del hogar	
4	Por el momento, no tengo interés en trabajar	
5	Otros(especifique)	

17.- Actualmente trabaja en:

Sector privado	Sector público	Sector social	Otro(especifique)

18.- ¿Qué puesto ocupa en su trabajo?

Puesto base	Rangos medios	Directivo	Asesor independiente /consultor	Otros(especifique)

19.- Su salario mensual aproximado es:

Menor a 2,500 pesos	De 2,501 a 5,000	5,001 a 7,500	7,501 a 10,000	10,001 en adelante

¿Qué tan de acuerdo estaría con las siguientes aseveraciones?

		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20	Mi trabajo está muy relacionado con la carrera de SC					
21	He conseguido un trabajo acorde a mi experiencia y grado académico					
22	Si tuviera la decisión, volvería a estudiar Sistemas Comerciales					
23	La carrera debería de enfocarse más hacia la administración de empresas					
24	La carrera debería de enfocarse más hacia la actividad turística					
25	La carrera debería enfocarse más hacia el marketing					
26	La carrera debería de promover prácticas profesionales					
27	La carrera debería de cambiar de nombre					

28.- ¿Qué nivel de estudios tiene o tuvo su padre o tutor/a?

Hasta primaria terminada	secundaria	preparatoria	Licenciatura o posgrado

Si usted tiene un negocio propio, favor de contestar las preguntas 29 a 31.

29.- ¿Cómo nació el negocio?

	Establecido por familiares, conyugue o amigos (1)	Yo lo establecí antes de terminar de estudiar en SC(2)	Yo lo establecí después de terminar mis estudios en SC(3)	Establecido por otras personas, quienes posteriormente me transfirieron la propiedad(4)	Número de empleados
Negocio 1					
Negocio 2					
Negocio 3					

¿Qué tan de acuerdo estaría con las siguientes aseveraciones?

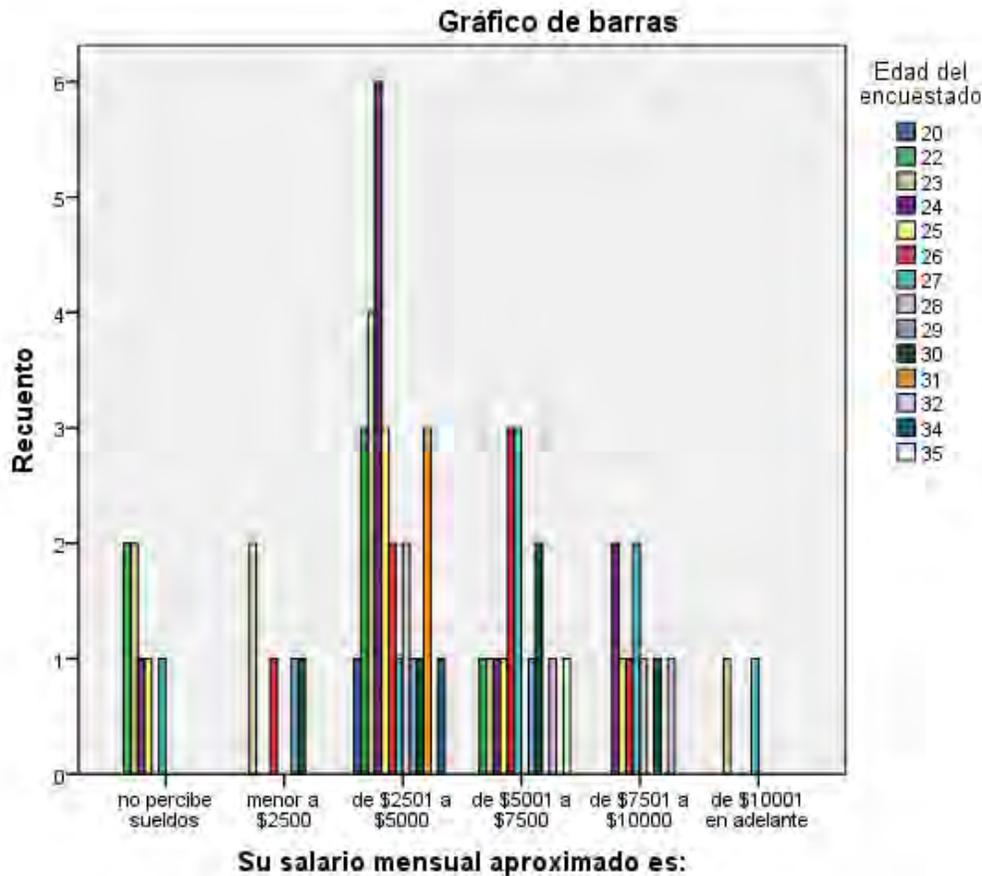
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo
30	. La carrera de SC me motivó a volverme empresario/a					
31	La carrera de SC me dio las herramientas para volverme empresario.					

Muchas gracias!

Capítulo V. Resultados

Hipótesis Número 1. El éxito profesional está relacionado con la edad de los egresados de Sistemas Comerciales.

Edad vs nivel de ingresos.

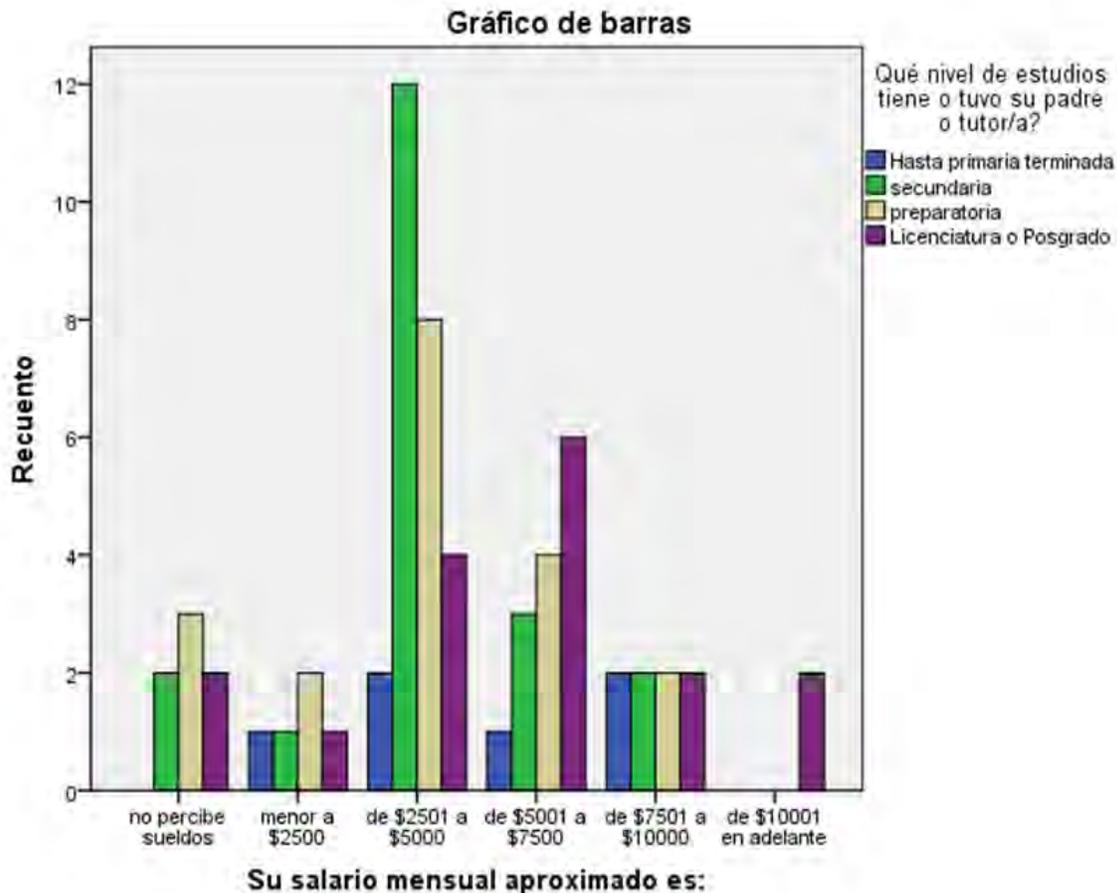


Gráfica 8 . Elaborada mediante la recopilación de datos.

La Hipótesis Número 1. El éxito profesional está relacionado con la edad de los egresados de Sistemas Comerciales se encuentra en una relación muy alta debido a los resultados arrojados mediante el coeficiente de Pearson indica que es de .949. Se puede observar que los egresados con menor edad en un rango de 22 a 29 años cuentan con un salario menor a diferencia de un egresado de 30 a 35 años de edad el cual percibe un salario mayor. Esto quiere decir que la experiencia y por tanto inserción del egresado en el mercado laboral toma un cierto tiempo que puede ser hasta de 2 años, sin embargo, los salarios no son tan altos como puede observarse en la grafica 8.

Hipótesis Número 2. - El éxito profesional está relacionado con el nivel de estudios del padre o tutor.

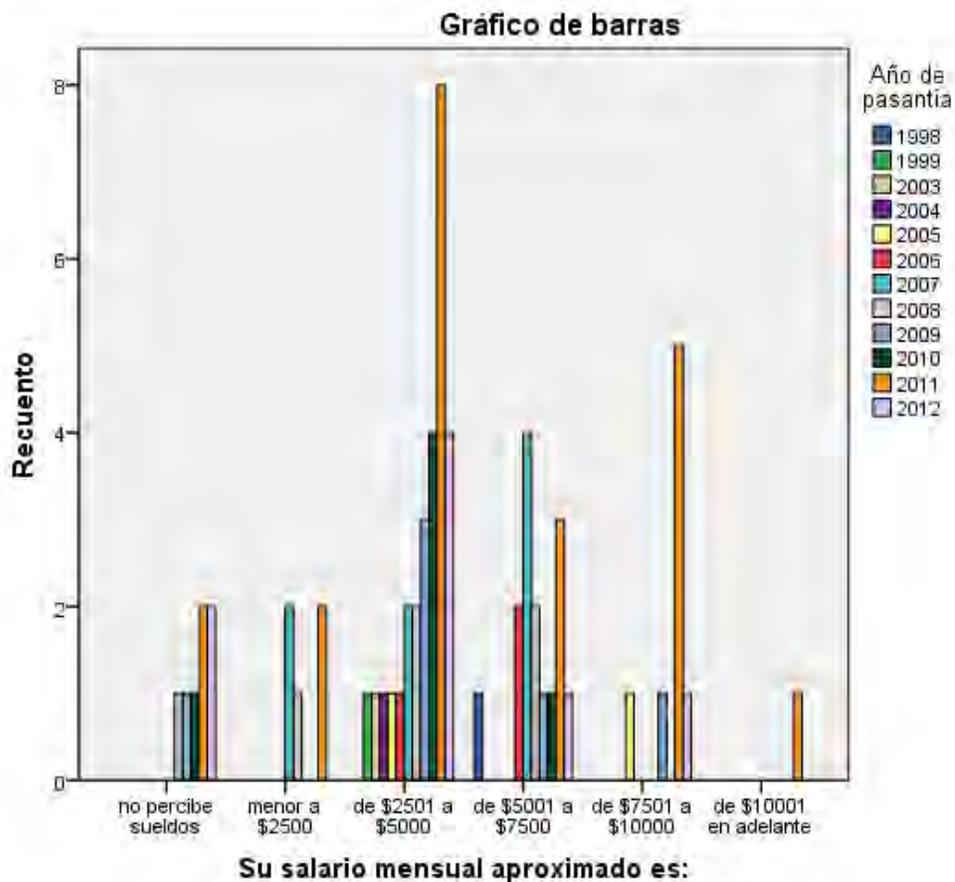
Nivel de Ingreso vs Nivel de estudios del padre o tutor



Gráfica 9 . Elaborada mediante la recopilación de datos.

La Hipótesis Número 2. - El éxito profesional está relacionado con el nivel de estudios del padre o tutor se encuentra en una relación moderada debido que en los resultados obtenidos indican que la prueba Ji cuadrada y el coeficiente de Pearson de .494 aceptan parcialmente esta hipótesis En la gráfica número 9 se observa que a mayor nivel de estudios realizados por los padres mayor es el sueldo obtenido .

Hipótesis Número 3: El éxito profesional está relacionado con el año de pasantía

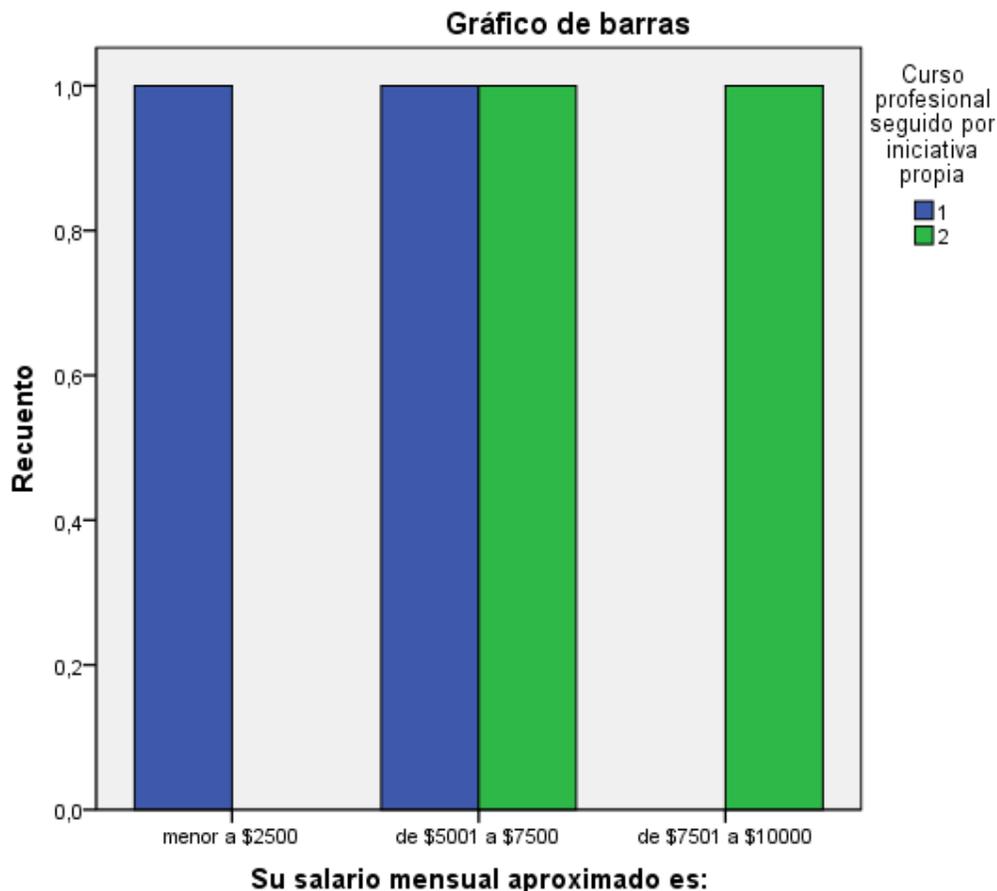


Gráfica 10. Elaborada mediante la recopilación de datos.

La Hipótesis Número 3: El éxito profesional está relacionado con el año de pasantía se encuentra en una relación muy alta en forma negativa ya que el resultado arrojado de la prueba Ji cuadrada de Pearson es $-0,987$ por lo cual se observa en la gráfica número 10, que mientras mayor sea el número de años de pasantía menos es el sueldo obtenido.

Hipótesis Número 4: El éxito profesional está relacionado con los cursos suplementarios.

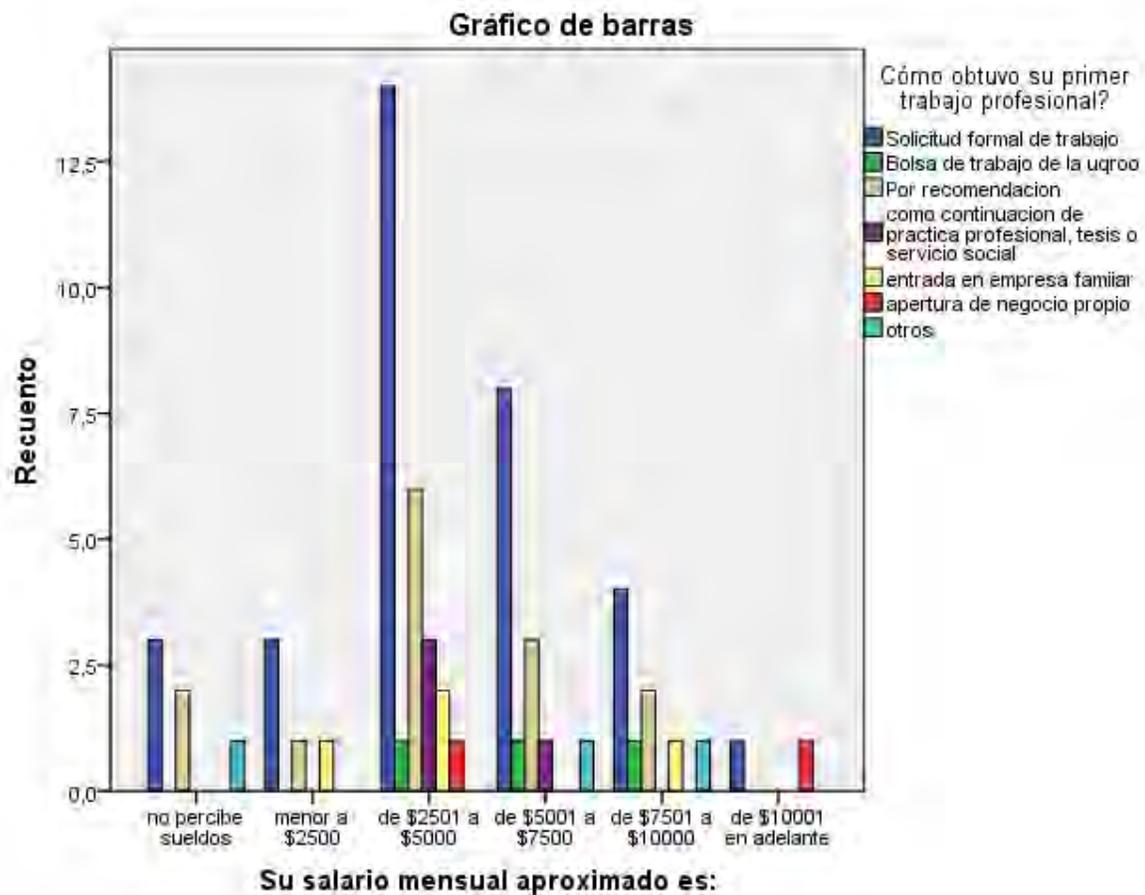
Cursos de educación continua extras vs éxito profesional.



Gráfica 11. Elaborada mediante la recopilación de datos.

No se puede aprobar o rechazar la Hipótesis Número 4: El éxito profesional está relacionado con los cursos suplementarios debido a los errores en la captura de los datos, esto ocasiono que solo 6 respuestas puedan ser validadas. No existen suficientes datos para realizar Ji cuadrada que permitiría rechazar o aceptar la hipótesis número 4, sin embargo se observa que los que responden de manera afirmativa es decir los de un menor salario son los que se preocupan más por tomar cursos suplementarios a diferencia de los que perciben un sueldo mayor.

Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las palancas.

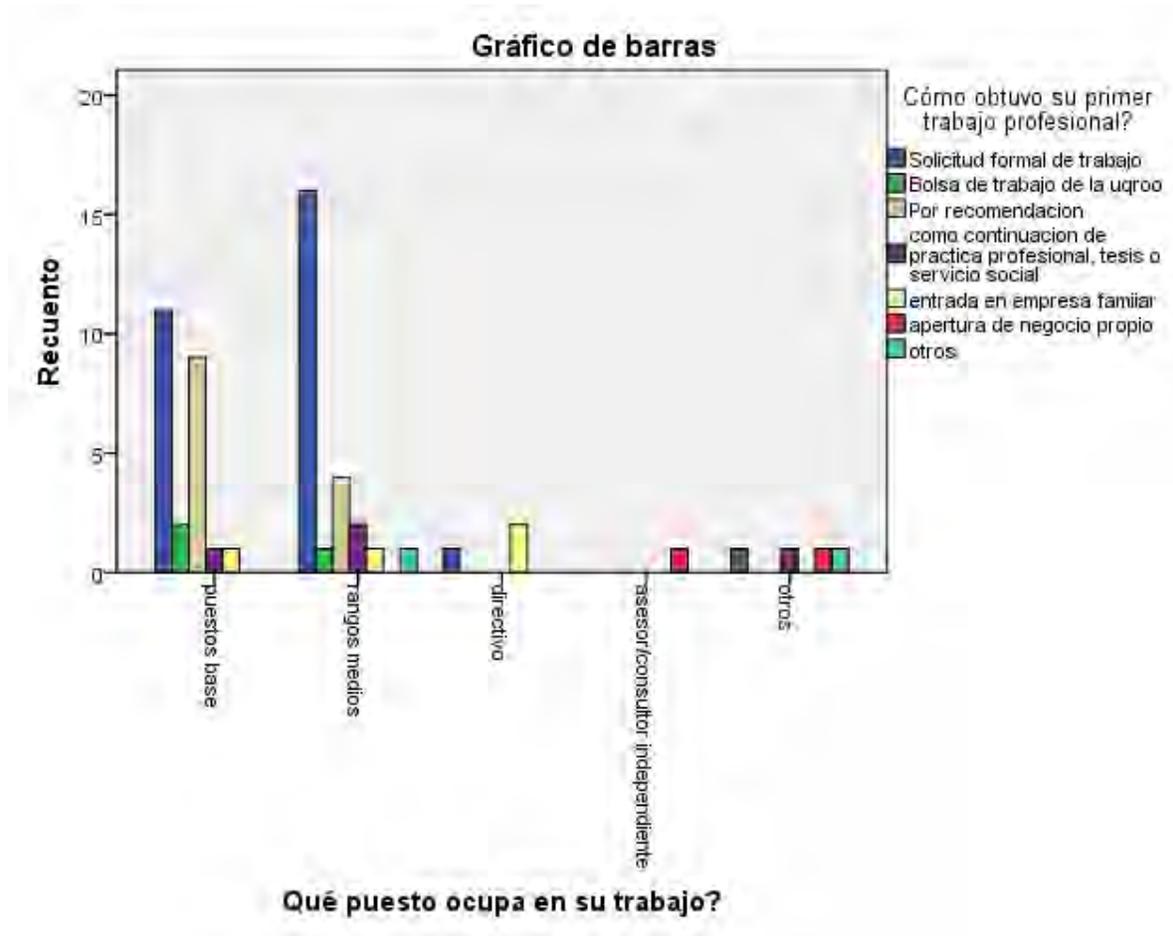


Gráfica 12. Elaborada mediante la recopilación de datos.

La Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las “palancas” se encuentra en una relación moderada ya que los datos arrojados por la prueba Ji cuadrada y el coeficiente de Pearson dan como resultado .597, al analizar los datos observamos que los que tienen mayores sueldos son aquellos que tienen un negocio propio y obtuvieron su trabajo por medio de una solicitud formal de empleo.

Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las palancas. (Complementaria)

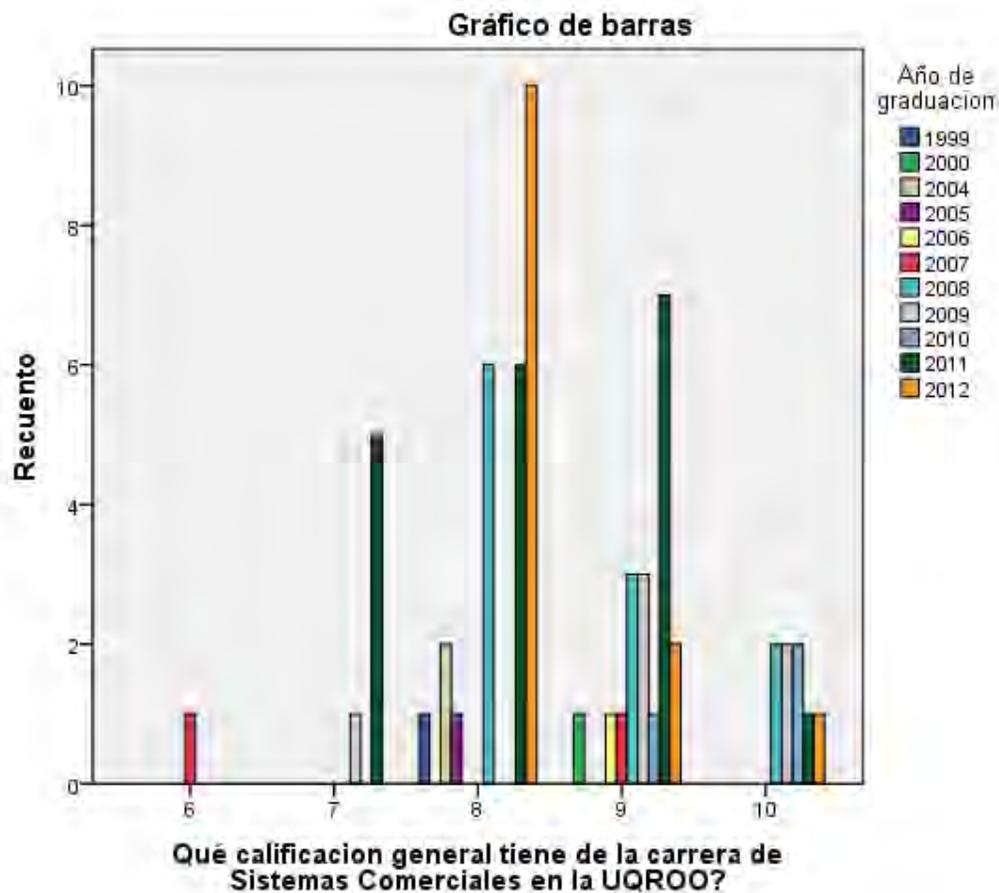
Puesto que ocupa vs Cómo obtuvo su empleo complemento.



Gráfica 13. Elaborada mediante la recopilación de datos.

Complementando la Hipótesis Número 5: El éxito profesional está relacionado con las palancas confirmamos que las personas que ocupan un puesto base o medio en su trabajo son aquellos que obtuvieron el empleo por medio de una solicitud formal, aquellas personas que tienen un puesto directivo son los que tienen una empresa familiar o negocio propio en el que son los encargados.

Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación

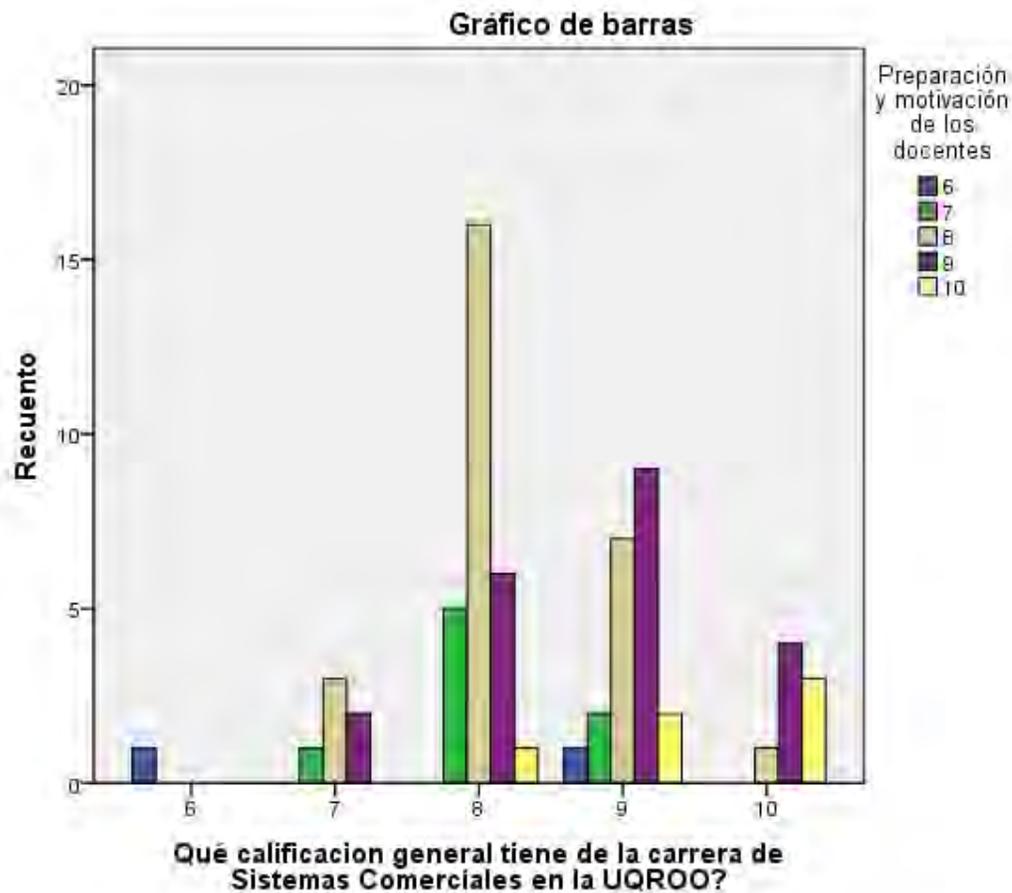


Gráfica 14. Elaborada mediante la recopilación de datos.

La Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de su formación profesional de calidad de la carrera está en función de la generación en que se formó el estudiante, La prueba Ji cuadrada muestra alto grado de significancia, por tanto se puede establecer como se observa en la gráfica 14 que las generaciones universitarias tienen visiones diferentes a lo largo de su estancia académica pues los profesores no son los mismos y el plan académicos no van variando con el paso de los años y que las nuevas generación son las que le dan una calificación más baja a diferencia de los años anteriores por los problemas que vive la Universidad.

Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación. (Complementaria)

Calificación de la carrera vs Preparación y motivación de los docentes.

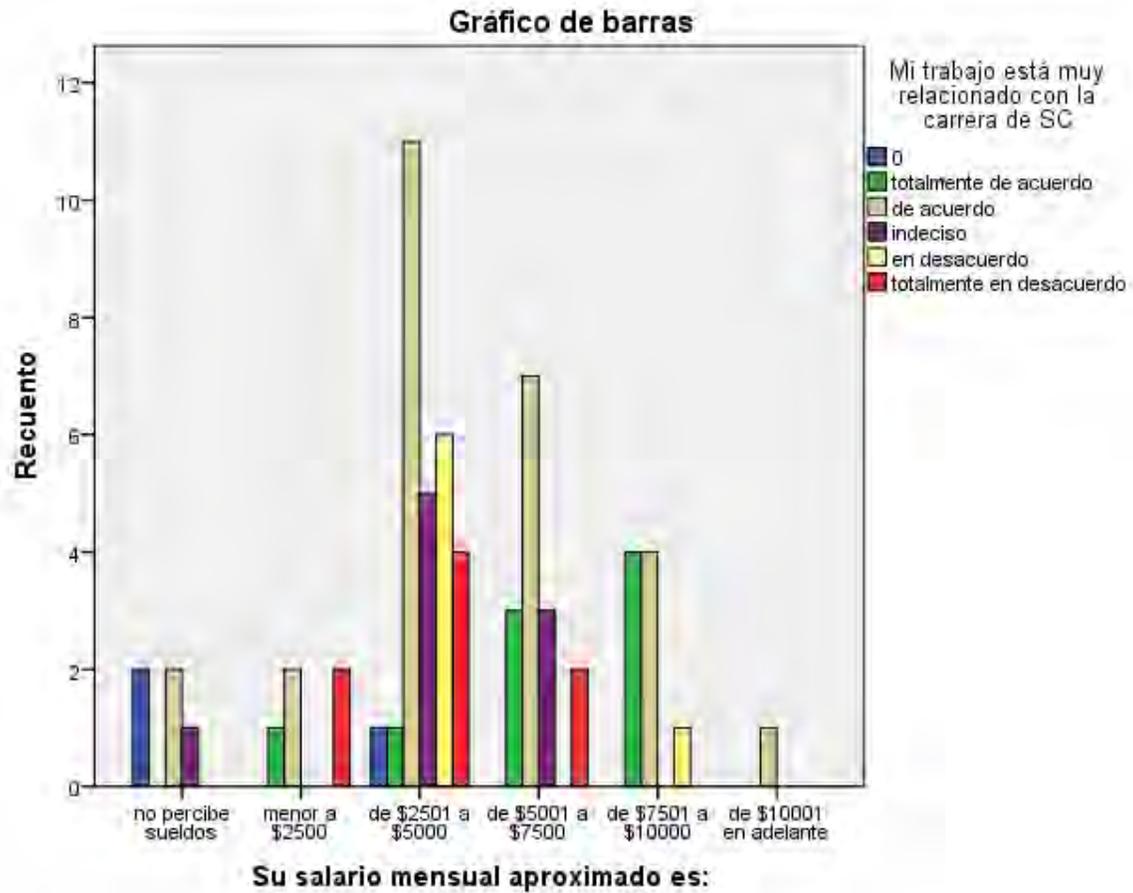


Gráfica 15. Elaborada mediante la recopilación de datos.

Retomando y reforzando el análisis anterior de la Hipótesis Número 6: El nivel de satisfacción de la carrera está en función de la generación, podemos observar en la gráfica número 15, que mientras mejor sea la motivación por parte de los docentes, mayor será la calificación general que se tenga de la carrera, esto nos indica que los profesores que imparten clases son la principal motivación del estudiante a mejorar en su éxito profesional y estancia académica.

Capítulo VI Complementación de Hipótesis.

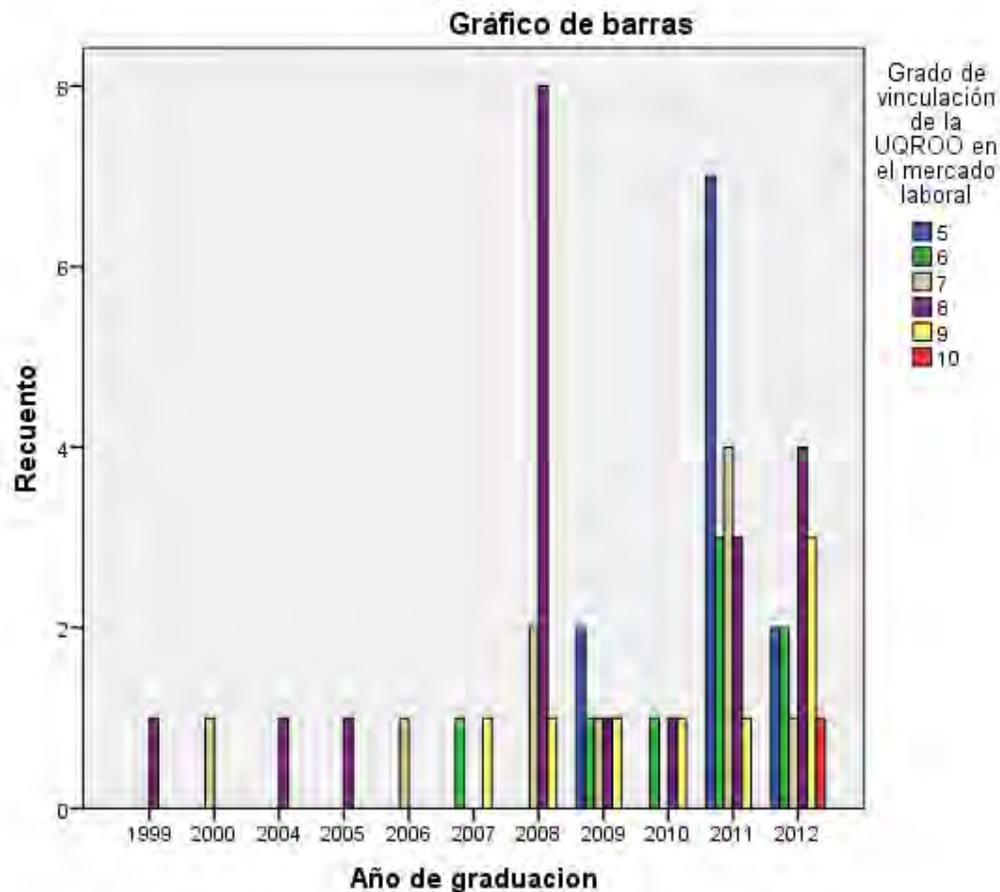
Existo del egresado (nivel de salarios), vs relación de la carrera de SC con su trabajo actual.



Gráfica 16. Elaborada mediante la recopilación de datos.

El resultado de la prueba Ji cuadrada Pearson es .045 por lo que se encuentra en una relación moderada. Se observa en la gráfica número 16, que los egresados con sueldos medios y medios altos tienen puestos de trabajo relacionados a su Licenciatura. Y los egresados con sueldos bajos ocupan puestos que no tienen que ver con su Licenciatura.

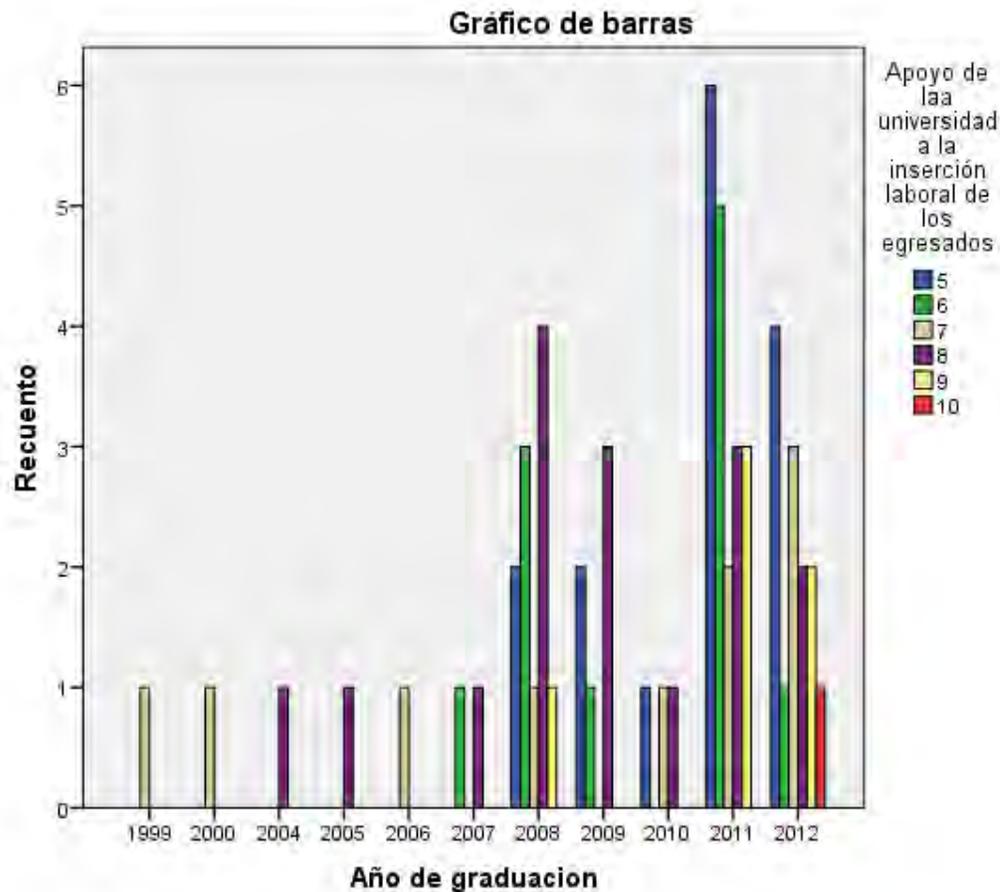
Grado de vinculación de la UQROO en el mercado laboral.



Gráfica 17. Elaborada mediante la recopilación de datos.

Podemos observar en la gráfica número 17, que los egresados de las diferentes generaciones no tienen la misma perspectiva del grado de vinculación de la UQROO al mercado laboral pues generaciones del 2008 para abajo no están de acuerdo ya que han proporcionado una calificación baja a la máxima casa de estudios con relación hacia su vinculación al mercado laboral.

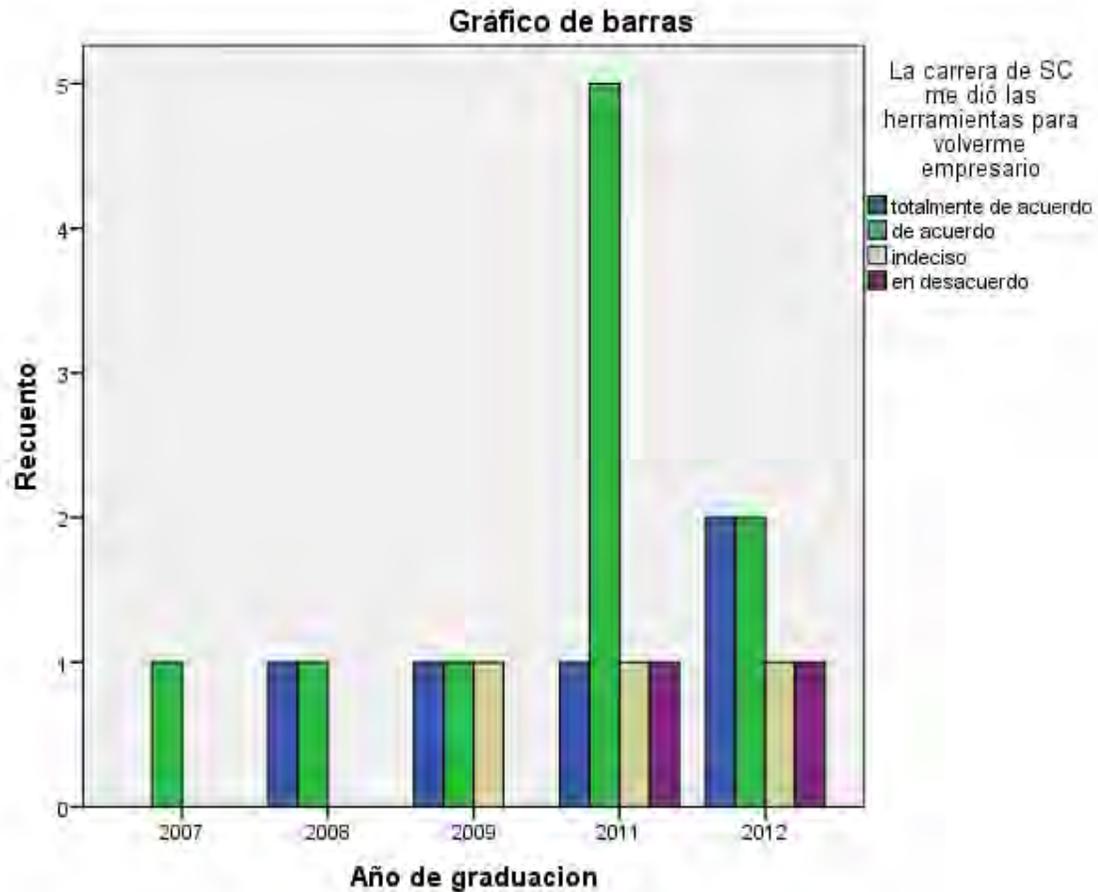
Apoyo de la Universidad a la inserción laboral de los egresados.



Gráfica 18. Elaborada mediante la recopilación de datos.

Se observa en la tabla grafica número 18, que la Universidad de Quintana Roo se encuentra reprobada en cuanto apoyo a los egresados a su inserción laboral. Las calificaciones en su mayoría son reprobatorias lo que indica que la institución no apoya a los egresados a encontrar un trabajo al concluir con sus estudios. Solo las últimas generaciones (2011 y 2012) son las que piensan que sí.

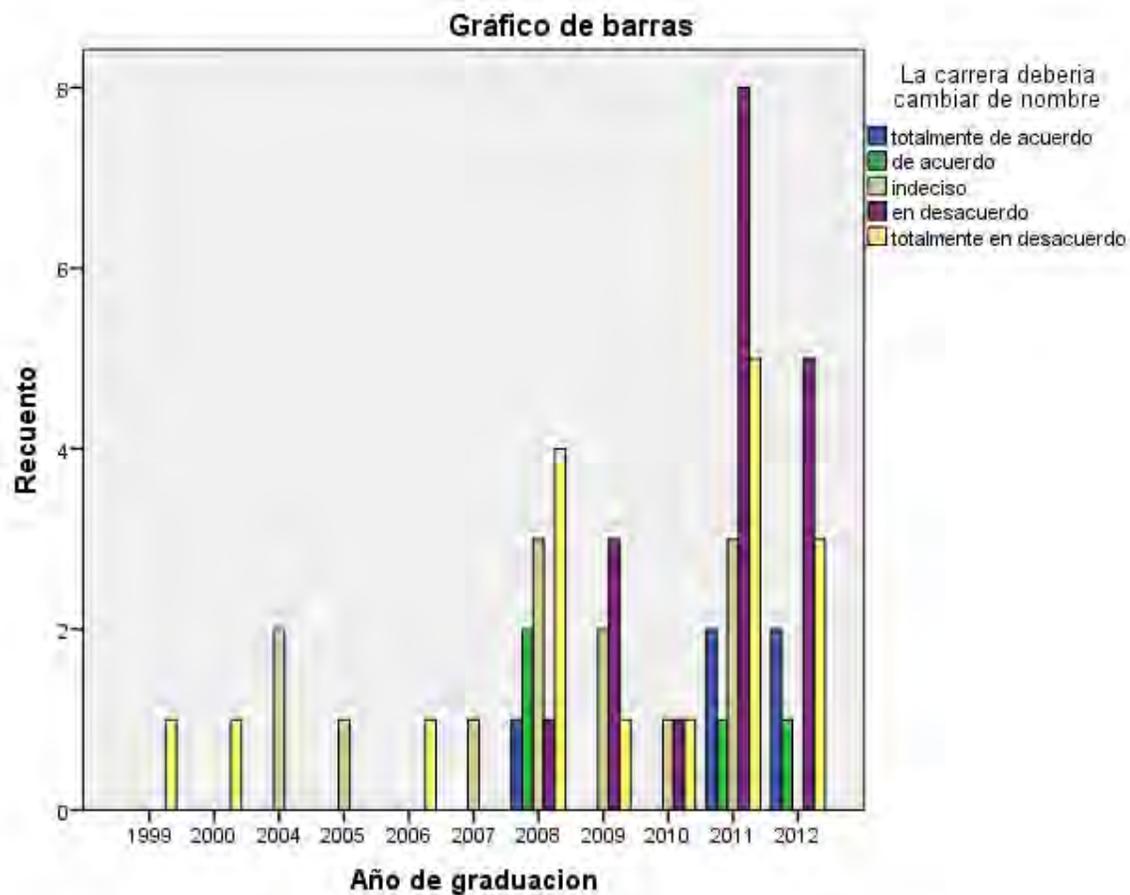
La carrera de SC me dio las herramientas para volverme empresario.



Gráfica 19. Elaborada mediante la recopilación de datos.

Se observa en la gráfica número 19 , que en su mayoría las distintas generaciones Universitarias de la Licenciatura en Sistemas Comerciales están de acuerdo en que la carrera les dio las herramientas para ser emprendedores de su propio negocio

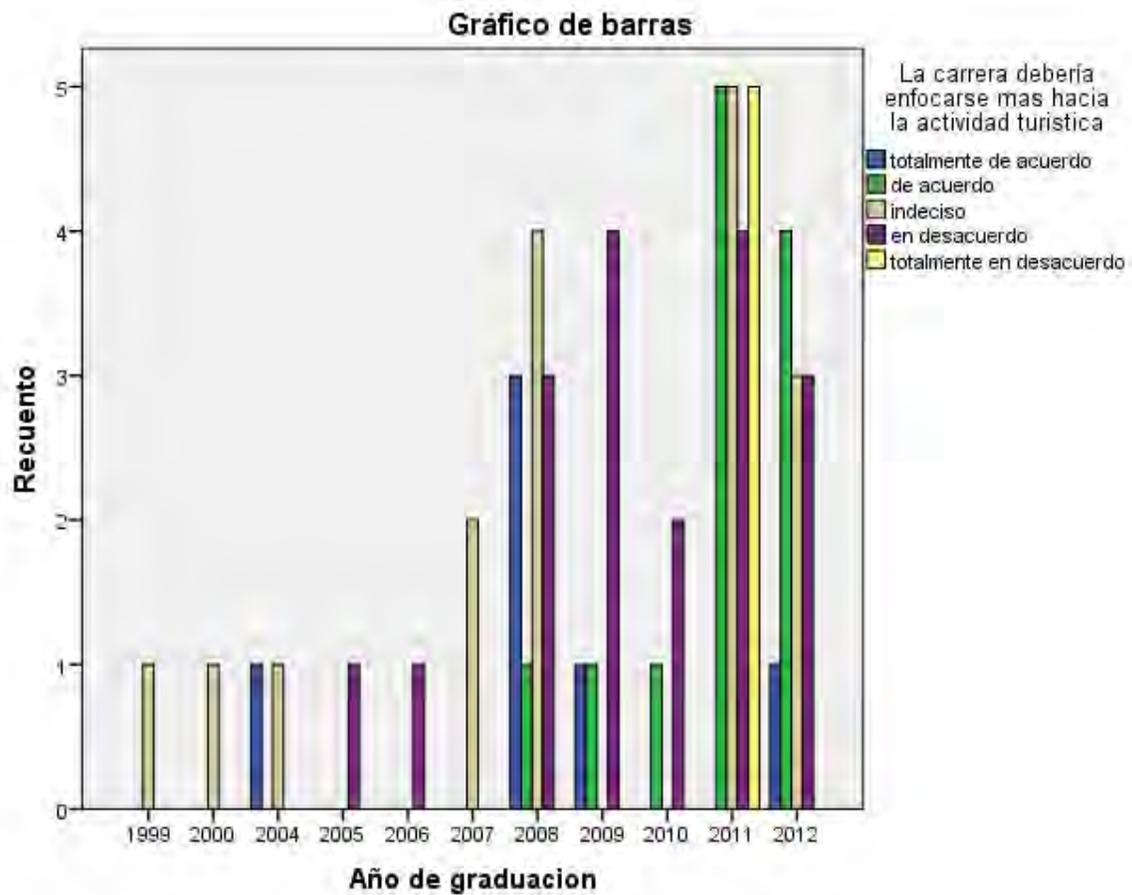
La carrera debería cambiar de nombre.



Gráfica 20. Elaborada mediante la recopilación de datos.

En la gráfica número 20, se observa que más del 50% de los egresados encuestados está de acuerdo con el nombre de la carrera y piensa que no debería cambiar. Pues sienten que es el indicado que describe las aptitudes de un egresado de la Licenciatura.

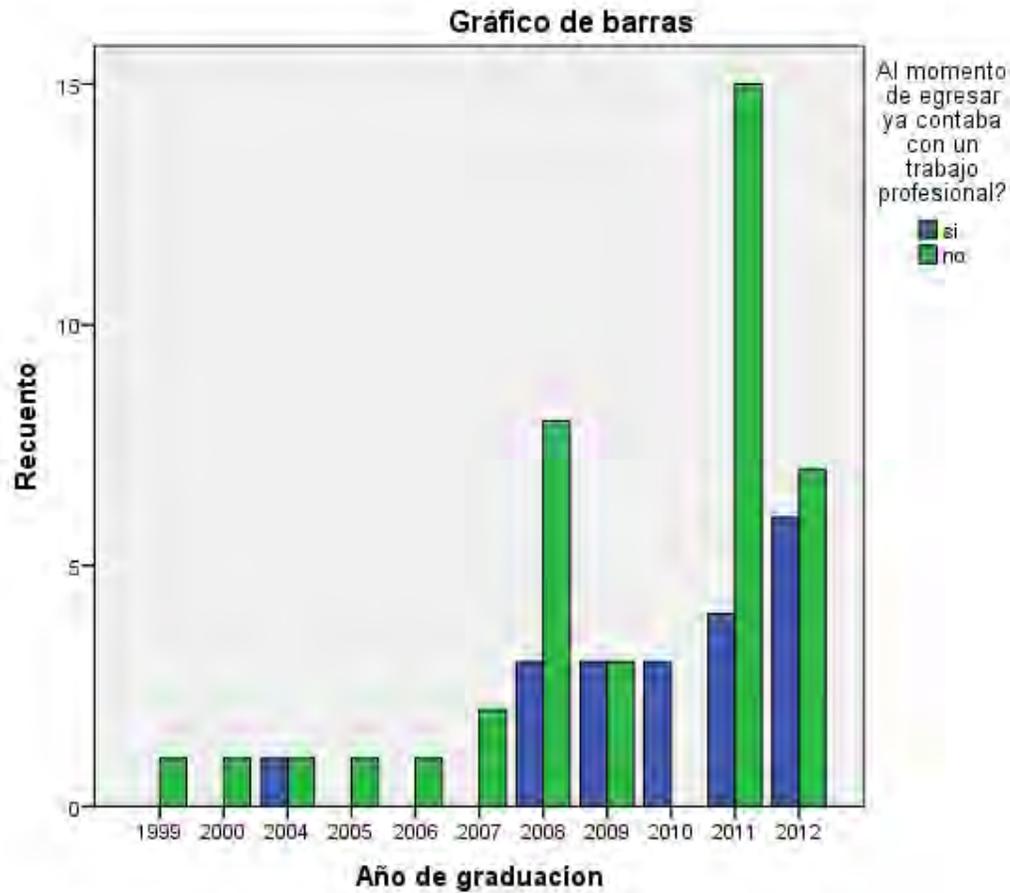
La carrera debería enfocarse más hacia la actividad turística.



Gráfica 21. Elaborada mediante la recopilación de datos.

En la gráfica número 21, se observa que el 40% de los egresados encuestados no están de acuerdo en que la carrera debería enfocarse a la actividad turística, el 29% está indeciso y el resto piensan que debería enfocarse totalmente a la actividad turística.

¿Al momento de egresar ya contaba con un trabajo profesional?



Gráfica 22 . Elaborada mediante la recopilación de datos.

En la gráfica número 22, se observa que la mayor parte de los egresados finaliza sus estudios sin tener un trabajo, al concluir con sus estudios éstos se dedican a buscar trabajo, ya sea por una solicitud formal de empleo o mediante las palancas

Capítulo VII Conclusiones y Recomendaciones

CONCLUSIONES

En los últimos años se han dado grandes cambios a nivel social y económico que han afectado drásticamente el desarrollo de México. Uno de los sectores que más se ha visto perjudicado en estos cambios es el empleo y la sociedad mexicana ha tenido que conformarse con las supuestas soluciones que desde hace varios años atrás el gobierno dice llevar a cabo.

En la actualidad la situación laboral por la que se atraviesa la clase trabajadora mexicana es deplorable, la mayor parte de los sectores, tanto públicos como privados se encuentran saturados o sobrepoblados, tanto de esta forma que se opta por grandes recortes de personal que dañan la economía de las familias.

En México la situación laboral se caracteriza por una profunda caída salarial que afecta drásticamente la capacidad adquisitiva de la clase trabajadora, en un contexto donde gobierno, iniciativa privada y sindicatos carecen de alternativas para frenar este proceso regresivo.

En nuestro país el empleo suele ser muy explotado, insuficiente y mal pagado. Esa es la realidad aunque el gobierno y los medios de comunicación aparenten cada año más empleos y nos muestre un país próspero lleno de oportunidades para amplios sectores de la población, poco a poco se demuestra que no es así las relaciones laborales se vuelven cada vez más desiguales entre los sectores actuales y los establecimientos que producen para mercados nacionales divididos y poco preparados. Después de todo, no es que la economía mexicana no se modernice sino que lo hace frente a una sociedad muy desigual.

En Quintana Roo específicamente en la ciudad de Chetumal, capital del estado las condiciones de trabajo son prácticamente las mismas que en todo el país, no hay estabilidad económica y se vive cierta inseguridad laboral pues las personas no saben en qué momento serán despedidas de sus empleos.

Para hacer frente a todo esto la Universidad de Quintana Roo mediante la carrera de Sistemas Comerciales ha tratado de fomentar la cultura emprendedora en sus alumnos dándoles las herramientas necesarias al igual que la capacitación para no depender de alguien más a la hora de subsistir, la idea central es promover el auto empleo y la creación de nuevas empresas que al mismo tiempo que generen ingresos para sus creadores creen nuevas fuentes de trabajo para la sociedad en general.

El presente trabajo busca analizar las causas por las cuales un egresado de la licenciatura en Sistemas Comerciales no emprende un negocio propio y se suma al índice de desempleo, las causas varían por diversos factores que afectan a las distintas generaciones de la licenciatura.

Un egresado de la carrera de Sistemas comerciales es una persona que tiene las herramientas necesarias para emprender nuevos negocios exitosos y abrirse paso por el mundo creando e innovando nuevos productos o servicios que nos faciliten la vida cotidiana.

Muchas veces un Licenciado en Sistemas comerciales tiene una idea excelente de negocio, tan viable que despierta el interés de los inversionistas, pero por falta del recurso económico ésta idea no se lleva a cabo o suceden peores cosas, la idea es hurtada por aquellas personas que si tienen el dinero suficiente para invertirlo, hay casos verídicos que lo confirman.

Las instituciones gubernamentales deberían preocuparse por ofrecer financiamiento a aquellas personas con buenas ideas de negocio, el dinero está ahí pero no existe suficiente difusión en los medios de comunicación para que esto se conozca.

La Universidad de Quintana Roo debería de ofrecer más apoyo a los egresados de sus carreras a encontrar un trabajo, es de vital importancia que una casa de estudios como la UQROO apoye en la inserción laboral de su alumnado, esto habla bien de ella y la recomendaría de excelente forma a nivel república.

Situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Sistemas Comerciales

El apoyo existe por parte de la institución pero no es suficiente, no hay seguimiento y ésta situación debe mejorar si la Universidad desea crecer y merecer el nombre de Máxima casa de estudios del Estado.

Recomendaciones

1. Se debería reforzar el aprendizaje del alumno mejorando las instalaciones del laboratorio de publicidad para mejorar las habilidades.
2. Los mismos alumnos de la carrera deberían crear la publicidad para la Universidad en algún concurso que refuerce la sana competitividad entre el alumnado.
3. Por ser un estado turístico se debería profundizar en marketing turístico para explotar de mejor manera este sector.
4. La institución debería dar seguimiento a los egresados apoyándolos a conseguir financiamientos para los planes de negocio que lo requieran para evitar la pérdida o robo de las mejores ideas de negocio.
5. El mantenimiento de los aires acondicionados es pésimo, la mayoría de los salones en donde se imparten clases no cuenta con aire acondicionado, esto hace más pesada la clase y por tanto perturba el aprendizaje.
6. Es de vital importancia monitorear las clases de los profesores que tienen contrato por asignatura pues en ocasiones éstos no cumplen como debería ser y perjudican al alumno.
7. Mejorar la organización en las ferias del emprendedor para hacerla más atractiva y que sea abierta público en general para que sea reconocido el talento universitario.

8. Viajes de prácticas en primeros semestres para tener una visión más amplia de los nuevos mercados que existen en otros lugares que no sea el de origen.

BIBLIOGRAFIA.

ANUIES, (2003), –Mercado laboral de profesionistas en México, Asociación nacional de universidades e instituciones de nivel superior.

CEPAI, (2013), <http://www.cepal.org>

CEPAL, (2003), Juventud, pobreza y desarrollo en América Latina.

Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma de Nayarit (2009). Causas del desempleo. Recuperada de: <http://smdi-desempleo.blogspot.mx/2009/05/causas-del-desempleo-las-causas-del.html?m=1>.

Clara jusidman de bialostozky. (1971). conceptos y definiciones de relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. cd. de México: desconocida.

Consejo Nacional de Población, (2013), situación actual de los jóvenes de México.

Desempleo (Lunes, 21 de octubre de 2013). Recuperado de: <http://insfco.4t.com/desempleo.htm>

Diez de Medina, R. (2001) Jóvenes y empleo en los 90 <http://www.cintefor.org>

Fawcett, Caroline (2011). Los jóvenes latinoamericanos en transición. pág. 6 y7.

Figueroa, Rodrigo (2010). Desempleo y precariedad en la sociedad del mercado: pág. 31 y 32.

Flores, P. (2005), Educación superior y desarrollo humano.

Gestiopolis. (2013). definición desempleo. 21 de octubre 2013, de gestiopolis Sitio web: www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/eco/43/desempleo.htm.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2013), <http://www.inegi.org.mx>.

José Manuel Fresno (2013). ¿Qué papel juega el trabajo en la sociedad?. Recuperado de: <http://sociologos.com/2013/07/17/que-papel-juega-el-trabajo-en-la-sociedad-que-significa-socialmente-el-desempleo-y-el-desempleo/>

Juan Jesús Barba Mogica. (2011). Tipos de empleo. Universidad autónoma del estado de Hidalgo: área administrativa. Fuente: http://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/huejutla/administracion/temas/tipos_de_empleo.pdf)

Jusidman de bialostozky, Clara. (1971). conceptos y definiciones de relación con el empleo, el desempleo y el subempleo. cd. de México: desconocida.

Kerliger F.N (1982): fundamentos de la investigación del comportamiento.

Muñoz Izquierdo, Carlos (2000), Expansión escolar, mercado de trabajo y distribución de ingresos'

Muñoz Izquierdo, Carlos (2006) Educación y mercado de trabajo: Investigaciones sobre los efectos de la escolaridad en la ocupación y el ingreso.

Noguera, José Antonio —Econcepto de trabajo y la teoría social crítica” pag: 151.

Planas Gómez, Manuel, (2004), gestión practica seguridad social.

Roberts Salais, Nicolas Baveres, (1996)

Secretaría de educación pública, (2006), —programa de educación 2001 – 2006.

Servicio de información del mercado laboral, Ciudad de México, <http://www.cniv.org.mx>

Tokman, V (2003), Desempleo juvenil en el cono sur: causas, consecuencias y política.

Universidad del CEMA (Lunes, 21 de Octubre de 2013). Desempleo. Recuperado de: http://www.ucema.edu.ar/~rbf/MacroIntermedia/Cap_06_Unemployment.PP.

Universidad de Quintana Roo, (2013) <http://www.uqroo.mx>

Velázquez, Diego (2013). Al día en economía. Recuperado de: <http://econodvcharo.blogspot.mx/2013/03/7-efectos-del-desempleo.html?m=1>

Páginas de internet.

<http://sipse.com/novedades/registra-quintana-roo-una-alta-tasa-de-desempleo-de-sus-profesionistas-2176.html>

<http://www.estosdias.com.mx/blog/archivos/35#more-35>

<http://edukavital.blogspot.mx/2013/03/austeridad.html>

<http://www.ilo.org/global/lang—es/index.htm>

