

.....

MERCADO LABORAL, EMPREDIMIENTO Y UNIVERSIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN MÉXICO

**Labor market, entrepreneurship,
and university in the context of the
Covid-19 pandemic in Mexico**

.....

.....

Vega Barrios, Alejandra

Doctora en Proyectos (Universidad Internacional Iberoamericana). Profesora Investigadora, tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. E-mail: vbarrios@uaeh.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2368-793>

Cerón Islas, Arlen

Doctora en Planeación Estratégica y dirección de tecnología (Universidad UPAEP). Profesora Investigadora, tiempo completo de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. E-mail: arlenc@uaeh.edu.mx ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3982-5053>

Resumen

La pandemia Covid-19 ha generado un cambio importante en el modo de vida social y económica, en empresas y universidades, generando pérdida de vinculación con su entorno y disolución de la calidad en los procesos formativos; y limitando los enlaces con las entidades de trabajo de producción, fuente de empleo del profesionista universitario. El objetivo de esta investigación es describir las demandas de los empleadores de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, en relación con las dimensiones: mercado laboral, emprendimiento y universidad. Es un estudio cualitativo basado en la teoría fundamentada, mediante entrevistas a informantes clave de sectores económicos. El principal resultado es que los empleadores reconocen la necesidad de vincular mercado laboral y emprendimiento con los perfiles de egreso universitarios, con ello relacionar la transformación del trabajo, la empleabilidad y las certificaciones con los contenidos curriculares; fomentando habilidades para lograr una inserción en el mercado laboral.

Palabras clave

Empleabilidad, pandemia Covid-19, vinculación empresarial.

Abstract

The Covid-19 pandemic has generated an important change in the social and economic way of life, in companies and universities, generating loss of connection with their environment and dissolution of quality in training processes, limiting the links with the work entities of production source of employment of the university professional. The objective of this research—to describe the demands of employers according to the needs of the labor market; in relation to the dimensions: labor market, entrepreneurship, and university. It is a qualitative study based on grounded theory, through interviews with key informants from economic sectors. The main result is that employers recognize the need to link the labor market and entrepreneurship with the university graduation profiles, thereby relating the transformation of work, employability, and certifications with the curricular content; promoting skills to achieve insertion in the labor market.

Keywords

Employability, Covid-19 pandemic, business link.

INTRODUCCIÓN

La actual situación de pandemia que atraviesa la humanidad ha presentado consecuencias inesperadas, al determinar un cambio importante en el modo de vida social y económico, principalmente, la pérdida de movilidad e interacción entre países. Las empresas y las universidades han perdido la vinculación con el entorno, fomentando la disminución en la calidad de los procesos formativos y limitando los enlaces con las entidades de trabajo de producción, donde son requeridos los profesionales universitarios (González Díaz y Flores Ledesma, 2020).

Las tendencias actuales relacionadas con el mercado laboral, la nueva estructuración de las empresas que son liderizadas por capital humano de alta dirección (Villar et al., 2019), la transformación del contenido del trabajo, la empleabilidad, las certificaciones y el emprendimiento enfatizan los procesos de cambio permanentes, que las universidades deben comprender para garantizar que los egresados puedan ser más competitivos (Acevedo, 2020). Tal como lo señala Thieme, citado en Aliaga y Schalk (2010), siempre ha existido aumento en los requerimientos educacionales, de información y conocimientos para las distintas ocupaciones, actualmente se observa una disminución en la estabilidad del empleo, al cambiar la forma de realización de trabajo de los escenarios presenciales a los escenarios virtuales a partir de la pandemia Covid-19 (González et al., 2020), por lo que las universidades han sido las primeras en buscar mejoras para sus egresados.

Este artículo tiene como objetivo describir las demandas de los empleadores de acuerdo con las necesidades del mercado laboral, con la finalidad de incorporar nuevos contenidos curriculares de actualidad y conocimientos necesarios para la formación de los estudiantes en el contexto de la pandemia Covid-19 en México, mediante la realización de un foro con el sector empresarial y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).

Dado que en el informe de las Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2020, presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), “es muy probable que la disminución del crecimiento económico proyectado y la falta de inclusión perjudiquen la capacidad de los países de menores ingresos para reducir la pobreza y mejorar las condiciones de trabajo” (p. 1). Por lo que, en este sentido, con el decremento de los empleos, se disminuye el crecimiento económico y no existe posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo que se tenían antes de la pandemia.

Una de las principales perspectivas sociales que se ha observado es que cuando las personas tienen un empleo, siguen existiendo deficiencias significativas en la calidad del trabajo.

[Inicio de cita]El trabajo decente tiene que ver con la adecuación de los salarios o de los ingresos del trabajo por cuenta propia, con el derecho a la seguridad del empleo y a un lugar de trabajo seguro y saludable, el acceso a la protección social, la oportunidad de expresar las propias opiniones y preocupaciones a través de un sindicato, una organización de empleadores u otro órgano representativo, así como con otros derechos fundamentales como la no discriminación. (OIT, 2020, p. 2) [Fin de cita]

Por lo tanto, a partir de la pandemia, se ha podido desarrollar una estrategia de vinculación. El objetivo de esta investigación es describir las demandas de los empleadores, de acuerdo con las necesidades del mercado laboral para el año 2021, identificando los factores diferenciadores que harán pertinente el currículo y, por supuesto, las competencias de los egresados.

En consecuencia, el resultado de este evento proporciona el surgimiento de diversos programas de mejoramiento continuo para los estudiantes, profesores y egresados, a fin de aumentar sus fortalezas competitivas, que ayudarán a los egresados a tener un perfil acorde con las necesidades del campo empresarial y el sector productivo de bienes y servicios.

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La investigación tuvo como marco de referencia la teoría fundamentada, el mercado laboral, el emprendimiento y la universidad.

1.1. *Teoría Fundamentada*

La Teoría Fundamentada (TF) fue propuesta por Glaser y Strauss (1967) es una metodología de investigación cualitativa adaptada al estudio de la realidad social, sus antecedentes parten del Interaccionismo Simbólico de Mead.

Según Breuer et al. (2002), en la investigación cualitativa, la influencia del investigador se reconoce más fácilmente, ya que la naturaleza del proceso epistemológico es más interactiva y constructiva.

Mientras que para Schettini y Cortazzo (2015), la teoría fundamentada es “una metodología de análisis que está unida a la recolección de datos y permitirá la formulación de un conjunto integrado de hipótesis conceptuales” (p. 33); por lo que la investigación es más interpretativa que descriptiva, los informantes no están presentes en los discursos,

sin embargo, lo que los participantes dicen y hacen se establece a partir de conceptos que el investigador elabora, para entender la realidad social.

De acuerdo con Glaser, 1992, cita en Restrepo-Ochoa (2013), “la Teoría Fundamentada constituye una metodología general para el análisis de datos cualitativos, que usa sistemáticamente un conjunto de métodos para generar una teoría inductiva en torno a un área sustantiva” (p. 126). Por lo tanto, no se producen teorías formales, se analizan problemas muy concretos desarrollando tres etapas fundamentales: la descripción (ordenamiento conceptual); la codificación; y la comparación constante.

Por otra parte, Strauss y Corbin mencionan que

El proceso de análisis de datos en la Teoría Fundamentada se realiza en dos partes: la primera de forma descriptiva y otra de forma relacional. Cada una de estas partes se realiza a partir de una metodología de codificación que define los pasos y la secuencia para identificar los datos, organizarlos, analizarlos, conceptualizarlos y relacionarlos. (Strauss y Corbin, 2002, cita en Restrepo-Ochoa 2013, p. 126)

De tal forma que los datos puedan ser leídos y estructurados para generar la fundamentación que se tiene a partir de las categorías.

1.2. Mercado Laboral

Fontana (2003) define al mercado laboral como “aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral” (p. 122). De acuerdo con Figueroa (1993)

[Inicio de cita]El mercado laboral es uno de los mercados principales en la economía capitalista ya que es un mercado en el cual los bienes que se intercambian, realización de una determinada actividad en tiempo establecido por el ofrecimiento del empleador de retribuir con dinero por ese servicio. (p. 7) [Fin de cita]

Según Chiavenato (2001):

El mercado laboral o de empleo está conformado por las ofertas de trabajo o empleo hechas por las organizaciones en determinado lugar y época; el proceso de empleo en la mayoría de las organizaciones tiene una visión centrada en cuanto a la selección y reclutamiento del empleado tomando en cuenta las habilidades, destrezas y conocimiento de cada entrevistado. (p. 36)

Por otra parte, la empleabilidad, de acuerdo con Evans (2010), “es el conjunto de variables que explican la situación de empleo o de desempleo de una persona, destacando que al decir empleo incluimos también el autoempleo” (p. 2).

Así mismo, la empleabilidad es la probabilidad de obtener una vacante en un mercado de trabajo específico a partir de los atributos con los cuales está dotado el buscador, y que son los que le permiten superar los obstáculos que le impone el mercado. (OIT, 2000, p. 3)

De tal forma que, los individuos deben ser responsables de su formación y deben aceptar las consecuencias de las decisiones que toman; y, por otro lado, las instituciones (escuelas, universidades, institutos, centros) representan de manera explícita o implícita los conocimientos, habilidades, competencias y características que hacen a una persona empleable, así como la formación emprendedora y organizaciones (empresas, organismos gubernamentales) representantes.

Además, la OIT (2020) estima que, a nivel global, 120 millones de personas han abandonado la búsqueda activa de trabajo o no tienen acceso al mercado laboral, mostrando que el desajuste entre oferta y demanda de mano de obra se extiende más allá del desempleo a una amplia subutilización de la mano de obra, lo que en suma afecta a 470 millones de personas en el mundo. Rodríguez (2020) menciona que, en la actualidad, al menos 630 millones de trabajadores en el mundo siguen viviendo en pobreza pese a tener un empleo u oportunidades laborales.

1.3. *Emprendimiento*

Iturbide (2018) menciona que el emprendimiento representa mucho más que iniciar un negocio, es la oportunidad para que las personas se transformen en entes creativos, proactivos, innovadores y plantea que todo ser humano lo debería de tener en su ADN; esto significa crear en el individuo un espíritu ingenioso para beneficio de la humanidad, lo cual requiere de una visión, de una pasión y compromiso para guiar en el logro del objetivo el común (Timmons, 1989).

En otro sentido, Aliaga y Schalk (2010) abordan la relación emprendimiento-empleabilidad temprana como la oportunidad de la universidad para integrar una formación, que la promueva desde el primer día de clase, bajo una estrategia proactiva en la formación de los estudiantes para acceder al mercado laboral; y señala que, la empleabilidad es un concepto contemporáneo relacionado con las actitudes y cualidades, para mantener un empleo más allá de sus requerimientos, así como las aptitudes para desempeñarse en contextos que exigen alto rendimiento; al hablar de emprendimiento, se establece

que es la capacidad que posee un individuo para crear ideas, con visión para identificar oportunidades y definir los escenarios adecuados para concretarlos en una empresa sostenible.

Formichella (2004) hace un recorrido del concepto, donde expone que el término emprendedor se remonta varios siglos antes, y que ha evolucionado a lo largo del tiempo manteniendo los rasgos de creador de empresas y de actor en una empresa. Por lo tanto, define el emprendimiento como “el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social y [...] que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación” (p. 3), entendiendo innovación como cambio, que se transforma.

Por otra parte, Morales (2009) menciona que el fenómeno del emprendimiento puede entenderse como “la combinación entre la actitud y la capacidad de la persona, que le permiten llevar a cabo nuevos proyectos de cualquier índole, generalmente creativos. Se puede decir que el emprendimiento es la acción de convertir una idea en algo concreto” (p. 1). Por ende, el emprendimiento no necesariamente está relacionado con la creación de una empresa o la generación de empleos o recursos económicos personales o corporativos.

1.4. Universidad

Ospina y Sanabria, 2010, cita en Sanabria et al. (2015), mencionan que la Universidad debe “fomentar la construcción de conocimiento y la investigación científica que generen impactos positivos en la sociedad, pero también debe permitir la identificación de oportunidades para el desarrollo regional o nacional y para el beneficio de la comunidad” (p. 112).

Peraza et al. (2019) establecen que “la responsabilidad social solicitada a la Universidad surge para resolver la necesidad de desarrollo y la generación y preservación del conocimiento” (p. 3). Según lo anterior, en la universidad se podrán desarrollar líneas de acción que permitan analizar el contexto desde el punto de vista productivo, haciendo análisis crítico; y definir procesos fundamentales, oportunidades de cambio y transformación de la organización interna, abordando de forma conveniente la docencia, la extensión e investigación y, como se ha sugerido, la producción, teniendo presente los problemas a resolver y las limitaciones en términos de producción y tecnología (Alemán, 2008).

Un aspecto relevante es el compromiso social de la Universidad, que debe ser ventilado desde la necesidad de lograr interacción, entre el entorno productivo y la universidad, a través del intercambio de conocimiento y tecnología. Es una preocupación el poder

definir los mecanismos de vinculación anclados a una estructura organizativa universitaria, que tiene poca movilidad para ejecutar acciones de carácter productivo, a fin de lograr el financiamiento de proyectos de investigación y la creación de emprendimientos con el apoyo de una figura legal propia, a fin de canalizar los recursos de forma efectiva.

En tal sentido deberán definirse reglas claras que permitan la articulación con el entorno y el desarrollo de empresas de base tecnológica y emprendimientos, que aporten capacidad productiva y avances al desarrollo de forma relevante en el aspecto técnico y administrativo de empresas universitarias, que puedan superar las limitantes históricas, culturales y técnicas. Solo es importante reforzar la necesidad de establecer una estructura universitaria con una organización dinámica que propicie un equilibrio entre el cumplimiento con la responsabilidad social y la necesidad de obtener beneficios para pagar costos operativos; y la reinversión en el aumento de la capacidad productiva, tecnológica y el apoyo a la innovación y el emprendimiento; estas ideas están en concordancia con los aportes dados por Rodríguez y Pacheco (2009).

Se debe de entender que todo el anterior planteamiento corresponde a un modelo no tradicional, que considera lo social dentro de su encargo, pero también debe incorporar aspectos de transformación para relacionarse con el mundo del trabajo.

Piña López (2020) afirma que:

Lo cotidiano es vincularse con el crecimiento económico, técnico y materialista [...] Se trata de redescubrir factores intrínsecos al entorno local, que potencian su desarrollo y apuntan a fortalecer la sustentabilidad de las acciones aplicadas, siempre manteniendo control y la gobernabilidad, desde el punto de vista social hay que profundizar en identificar las diversas categorías de orden cualitativo y hacer investigación a la luz de las teorías del crecimiento económico y las teorías económicas del “desarrollo” el asunto radica en redescubrir cuáles son los factores que inciden en el desarrollo, pero no solo económico, sino humano y social. (pp. 84-85)

2. METODOLOGÍA

La metodología empleada corresponde a un diseño no experimental, siguiendo a Silverman (1993), se analizaron los datos [entrevistas, videos] en su contexto natural, sin ninguna manipulación; y transversal de tipo exploratorio, con un enfoque cualitativo, donde se seleccionaron a quince informantes clave en el ámbito laboral. La recolección de datos se realizó a través de una entrevista semi estructurada, en foro virtual de opinión

abierto, con empleadores expertos seleccionados por conveniencia y disponibilidad, durante el mes de diciembre del 2020, con la finalidad de conceptualizar y clasificar la participación del acontecimiento y de interpretar los diferentes significados del objeto.

El supuesto fue que, al conocer las necesidades del mercado laboral mediante la vinculación de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH) con las empresas, generaría empleabilidad de los egresados y emprendedores.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación en las que se basó el estudio fueron enfocadas a los empleadores seleccionados para participar en el Foro de Empleabilidad UAEH-Empresas, considerando tocar aspectos de las licenciaturas que demandan.

P1. ¿Cuáles son las necesidades del mercado laboral para contratar recién egresados?

P2. ¿Cuál es la experiencia que ha tenido al emplear a recién egresados?

Informantes

El estudio se llevó a cabo en la ciudad de Pachuca, Hidalgo, donde participaron quince personas, hombres y mujeres entre los 25 y 40 años, con nivel de estudio profesional y especialistas en atracción de talentos en empresas de diversos sectores económicos. Los criterios de elegibilidad fueron: representar empresa vinculada con la Bolsa Universitaria del Empleo (BUE), haber contratado al menos un egresado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), haber publicado vacantes relacionadas con las Licenciaturas de la UAEH durante el año 2019 y el año 2020.

Para la selección de los informantes, se realizó una entrevista vía telefónica a treinta personas representantes de empresas para determinar la elegibilidad, seleccionándose quince empleadores del sector económico que cumplieran con los criterios y que, además, se comprometieran a participar en el estudio durante el periodo de marzo a noviembre del año en curso.

Se elaboró una tabla con la descripción de los participantes seleccionados con sus características para identificar los más representativos.

Tabla 1. Descripción de los participantes

Participante	Sexo	Edad	Empresa	Licenciatura Asociada
P1	Masculino	36	App Solutions	Contaduría, Ingeniería en Sistemas, Ingeniería Industrial y Civil
P2	Masculino	34	Becelco Mexico	Diseño Gráfico, Ingeniería Industrial
P3	Femenino	35	Cadena Comercial Oxxo Plaza Pachuca	Administración, Contaduría, Mercadotecnia y Medicina
P4	Femenino	50	Cefecto Consulting	Enfermería
P5	Masculino	51	Centro De Productividad Latinoamericano	Ingenierías
P6	Femenino	38	Colegio Makarenko	Ciencias de la Educación y Enseñanza de la Lengua Inglesa
P7	Masculino	28	Centro de Desarrollo Universitario Intelectual	Ciencias de la Educación
P8	Masculino	46	Egoti	Ingeniería en Sistemas Computacionales
P9	Femenino	39	Gin Group Interlomas	Medicina Veterinaria
P10	Femenino	40	Ideaonce	Arquitectura, Contaduría, Ciencias de la Educación
P11	Masculino	27	La Pieza	Todos los Perfiles
P12	Femenino	35	Manpower	Todos los Perfiles
P13	Femenino	32	Occ Mundial	Todos los Perfiles
P14	Femenino	43	Seah Sc	Administración, Contaduría, Mercadotecnia y Medicina
P15	Femenino	31	Totalplay Pachuca	Telecomunicaciones

Fuente: elaboración propia.

Para el tamaño de la muestra de este trabajo se empleó el método de muestreo selectivo, basado en la Teoría Fundamentada ya que, como proceso interpretativo, depende de la sensibilidad del investigador a los elementos tácitos de los datos (Glaser y Strauss, 1967).

Guía de entrevista en foro virtual de empleabilidad

La entrevista semi estructurada consistió primeramente en preguntas generales de identificación, adentrándose en los temas que se requerían para la obtención de la información, tales como: ¿Tipo de Licenciaturas de la UAEH, que asocia a su empresa?,

¿Cuál es la expectativa empresarial que percibe la empresa que representa para el 2021?, ¿Cuáles considera que son las necesidades del mercado laboral para contratar recién egresados? y ¿Cuál ha sido su experiencia al contratar egresados de la UAEH?

Los datos obtenidos de las entrevistas semi estructuradas abiertas fueron conducidas por el investigador con la finalidad de documentar las experiencias al contratar egresados y las necesidades del mercado laboral para contratar recién egresados. La entrevista durante el foro virtual de empleabilidad fue dividida en bloques de preguntas con el fin de facilitar el análisis, obteniéndose cuatro bloques con diferentes temas:

- 1B. Licenciaturas de la UAEH asociadas a su actividad,
- 2B. Expectativa empresarial después de la pandemia,
- 3B. Sobre necesidades del mercado laboral,
- 4B. Sobre diferenciadores para contratar egresados.

Se transcribieron las grabaciones obtenidas mediante la videollamada realizada para el foro virtual, bajo un formato descriptivo, con lo cual se realizó un análisis de contenido para clasificar las respuestas y agruparlas por categorías a un proceso de codificación abierta, mediante la asignación de códigos a fragmentos de datos que permitan describir de la manera más fiel posible el contenido.

Se analizó con base a la teoría fundamentada, al codificar se buscó identificar en los datos los conceptos que se obtuvieron en la entrevista, así como las características o atributos de una categoría. Se empleó el software ATLAS ti 8, se realizaron comparaciones teóricas (conceptos similares y diferentes) y comparaciones sistemáticas, utilizando codificación axial, como el proceso en que se relacionan las categorías a las subcategorías, alrededor de ejes, y la codificación selectiva como el vínculo academia-empresa, a partir de la situación presentada durante la pandemia Covid-19, nos permite entender la interacción con los empleadores en el mercado laboral, involucrando a todas las categorías (Strauss y Corbin, 2002).

3. RESULTADOS

Después de llevarse a cabo el foro virtual de empleabilidad, se encontraron varias categorías que se clasificaron de la siguiente manera: categorías globales como el Mercado Laboral y el Emprendimiento; seguidas de las categorías del Instrumento aplicado, entre los que destacan la vinculación universidad-empresa, así como la de egresados-empleabilidad; y las categorías emergentes relacionadas con la transformación del trabajo, la empleabilidad, las certificaciones y los contenidos curriculares.

Categorías globales

Las categorías globales son aquellas que se definen en el problema general, las cuales podrán modificarse o afinarse durante el proceso de la investigación, estas categorías se muestran en la tabla 2.

Tabla 2. Categorías globales de la Investigación

Categoría global	Contraste
Mercado Laboral	<i>Desafortunadamente no hay correspondencia entre los profesionales en la oferta y los requerimientos de la demanda, lo que ha llevado a ver que los empleos que se tenían durante la pandemia Covid-19 se han perdido. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2021) del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), en el primer trimestre de 2021, con respecto al mismo periodo durante 2020, menciona una disminución de 1.6 millones de personas en la Población Económicamente Activa (PEA), al pasar de 57 millones a 55.4 millones.</i>
Emprendimiento	<i>La crisis económica que ha generado la pandemia del Covid-19 ha obligado a reinventarse, haciendo que, a falta de empleo se pueda incursionar en el emprendedurismo, de tal suerte que se genere su propio empleo a partir de los conocimientos adquiridos en la Universidad.</i>

Fuente: elaboración propia.

Categorías del Instrumento

Las categorías del instrumento son aquellas que servirán de guía, como los elementos principales para contrastar la relación de las categorías globales; se pueden observar en la tabla 3.

Tabla 3. Categorías del Instrumento de la Investigación

Categoría del Instrumento	Contraste
Universidad-Empresa	<i>Morales et al (2010) mencionan que la vinculación empresa-universidad es sin duda un factor relevante que permite obtener información de primera fuente respecto a las habilidades, conocimientos y tendencias que requiere el mercado laboral de los egresados universitarios; por ello se puede observar que la vinculación permite identificar los requisitos indispensables.</i>
Egresados-Empleabilidad	<i>Los egresados deben tener habilidades de comunicación en varios idiomas, de manejo de trabajo en equipo, habilidades de mejora continua, de desarrollo de inteligencia emocional y hábitos sociales, lo que permite obtener resultados favorables a la empleabilidad.</i>

Fuente: elaboración propia.

Categorías Emergentes

Las categorías emergentes son aquellas que no habían sido consideradas en la investigación pero que, a partir de los hallazgos, deben considerarse, ya que adicionan información valiosa para identificar aspectos que no se tenían determinados (ver tabla 4).

Tabla 4. Categorías Emergentes de la Investigación

Categorías Emergentes	Contraste
Transformación del trabajo	<i>Los trabajos cambiaron a raíz de la pandemia Covid-19 ya que las empresas aceleraron la digitalización de los empleos para seguir operando, por lo que la forma en que se realizan actualmente los trabajos ha generado tendencias hacia los nuevos esquemas de asistencia y home office.</i>
Certificaciones	<i>Los empleadores manifestaron que los egresados deben contar con certificaciones, las cuales se estructuran en diferentes áreas, por ello pueden ser aplicadas en todas las empresas, independientemente de su sector y tamaño, esto brinda mayores oportunidades y da un diferenciador, haciendo competitivo al egresado y a la Universidad.</i>
Contenidos curriculares	<i>A partir de la pandemia Covid-19, durante la cual se suspendieron las actividades escolares presenciales, se implementaron soluciones no presenciales, que se deben abordar en los nuevos currículos, como el uso de las tecnologías de información, así como la vinculación con las necesidades de las empresas.</i>

Fuente: elaboración propia.

4. DISCUSIÓN

Con base a los resultados obtenidos se refuerza la postura de Morales (2009), quien plantea que el perfil del universitario debe contener las bases de emprendimiento además de la combinación entre actitud, aptitud, conocimientos y habilidades que demanda el mercado laboral. Sin duda para este logro, se necesita una constante vinculación entre la universidad y el sector productivo, con el objetivo de definir de manera conjunta los contenidos curriculares y extracurriculares que permitan desarrollar las características que el profesional universitario requiere para enfrentar las necesidades empresariales.

De igual forma, se observa que las universidades requieren de un programa de fomento de empleo que permita desarrollar habilidades digitales a los egresados, dado el contexto actual de la pandemia Covid-19, esto va acorde a lo planteado por Moctezuma y

Murguía (2021), por lo que es necesario considerar las aptitudes y conocimientos de las personas, principalmente en el manejo de las tecnologías de información y comunicación (TIC), debido a los cambios que implica la migración a lo virtual, siendo la transición al teletrabajo una fuente potencial de empleo.

Un aporte derivado de la investigación coincide con lo planteado por Alvarado y Rivera (2011), quienes proponen el desarrollo de un modelo curricular, acudiendo al criterio de pertinencia, para lo cual plantean crear una serie de espacios y estrategias que posibiliten un diálogo entre la universidad y el contexto regional, así como un acercamiento de los estudiantes a la realidad y a las necesidades de mejora del entorno de influencia; en especial los resultados establecen la necesidad de impulsar habilidades de comunicación en varios idiomas, el manejo de trabajo en equipo, habilidades de mejora continua, inteligencia emocional y hábitos sociales. En resumen, es necesario implementar una universidad con tinte emprendedor, capaz de identificar el elemento sustancial para el desarrollo de las regiones de influencia.

5. CONCLUSIONES

Como se puede mostrar, el mercado laboral y el emprendimiento se encuentran como oportunidades para los recién egresados de las universidades; la pandemia Covid-19, a pesar del confinamiento, ha dado también oportunidades para transformar el trabajo habitual que se venía desarrollando a través de la conectividad con plataformas tecnológicas, creando mayor empleabilidad.

A pesar de que tanto organismos internacionales, como los mismos empleadores mencionan desempleo en algunos rubros se reconoce que se requiere realizar cambios en los contenidos curriculares para la implementación de habilidades digitales que se han tenido que ejecutar durante los meses de confinamiento, así mismo dar énfasis a las certificaciones que brindan una ventaja competitiva a los egresados y resaltan en la experiencia laboral.

Por otra parte, se observó que existe un gran interés por parte de los empleadores para apoyar cambios en los contenidos curriculares, que generen modificaciones en la transformación del trabajo y generen empleabilidad en los egresados de las universidades; sin embargo, debe fomentarse la empleabilidad a partir del emprendimiento como generador de competitividad en el mercado laboral.

En este trabajo se dan argumentos teóricos y empíricos que se orientan al mercado laboral, al emprendimiento y a la universidad, que es propiamente analizar las amenazas

y oportunidades, desde el nuevo paradigma que se dio a partir del contexto de la pandemia Covid-19 en México, poniendo énfasis en la perspectiva de creación de empleos, cambios o extinción de estos por el nuevo formato Home Office, trabajo híbrido o requerimientos de nuevas competencias digitales, que dan respuesta al supuesto al conocer las necesidades del mercado laboral actual.

Finalmente, se considera que, la capacidad de egresados, universidades y empleadores de adaptarse durante el confinamiento por la pandemia –mediante la resiliencia y adecuación de los contenidos curriculares, el fomento al emprendimiento, las certificaciones para la transformación del trabajo y la generación de empleabilidad–, brinda oportunidades para obtener el máximo beneficio en toda la estructura del mercado laboral y para los egresados de las universidades.

REFERENCIAS

Acevedo, Á. E. (2020). Responsabilidad Universitaria ante la Pandemia Covid-19. *Revista Científica Epistemia*, 4(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/re.v4i1.1311>

Alemán, P. A. (2008). El papel de la universidad en el proceso de formación para la economía solidaria. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(24). <https://revista-virtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/137>

Aliaga, C. y Schalk, A. (2010). Empleabilidad temprana y emprendimiento. Dos grandes desafíos en la formación superior en Chile. *Calidad en la educación*, (33), 319-337. <https://doi.org/10.31619/caledu.n33.145>

Alvarado, O. y Rivera, W. (2011, enero-junio). Universidad y emprendimiento, aportes para la formación de profesionales emprendedores. *Cuadernos de Administración*, 27(45), 61-74. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225019868005>

Breuer, F. Mruck, K. y Roth, W.-M. (2002). Subjectivity and reflexivity: An introduction. *Forum: Qualitative Social Research*, 3(3). <https://doi.org/10.17169/fqs-3.3.822>

Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Mc. Graw Hill Interamericana.

Clark, B. (1998). *Creating Entrepreneurial Universities*. New York: Pergamon Press.

Etzkowitz, H. (1990). The second academic revolution: The role of the research university in economic development. En S. E. Cozzens, P. Healey, A. Rip y J. Ziman. (Eds.), *The Research System in Transition* (pp. 109-124). Kluwer Academic Publishers.

Evans, A. C. (2010, 22 de febrero). La importancia de la empleabilidad. *América Economía*. <https://www.americaeconomia.com/articulos/columnas/la-importancia-de-la-empleabilidad>

Figuroa, A. (1993). *La naturaleza del mercado laboral*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Flick, U. (2011). Introducción a la colección: Investigación Cualitativa. En S. Kvale, *Las entrevistas en investigación cualitativa* (pp. 11-16). Morata.

Fontana, M. F. (2003). *Formación y Orientación Laboral*. Akal.

Formichella, M. (2004). *El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local* [Monografía realizada en el marco de la Beca de iniciación del INTA: "Gestión del emprendimiento y la innovación"]. <http://municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/MonografiaVersionFinal.pdf>

Glaser, B. (1992). *Basic of grounded theory analysis: emergence versus forcing*. Sociology Press.

Glaser, B. y Strauss, A. (1967). *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Aldine de Gruyter.

González Díaz, R. R. y Flores Ledesma, K. N. (2020). Cultura Organizacional y sostenibilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. *CIID Journal*. 1(1), 28-41. <https://doi.org/10.46785/ciidj.v1i1.40>

González, R. R., Vásquez, C. E., Hurtado, D. R. y Menancho, A. S. (2020). Plataformas interactivas y estrategias de gestión del conocimiento durante el Covid-19. *Revista venezolana de Gerencia*. 25(4), 68-81. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvlg/article/view/35177>

Goulding, C. (1998). Grounded theory: the missing methodology on the interpretivist agenda. *Qualitative Market Research*, 1(1), 50-57. <https://doi.org/10.1108/13522759810197587>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. (2021, 17 de mayo). Resultados de la encuesta nacional de ocupación y empleo. Nueva edición (ENOE). Cifras durante el primer trimestre del 2021. *INEGI Comunicado de prensa 280/21*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/enoe_ie/enoe_ie2021_05.pdf

Iturbide, L. (2018, 02 de mayo). La importancia del emprendimiento. El emprendimiento significa mucho más que comenzar con un nuevo negocio. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/la-importancia-del-emprendimiento>

Moctezuma, S. y Murguía, V. (2021). Una aproximación hacia el contexto del mercado laboral de la población joven en contextos de pandemia (Covid-19). *Intersticios sociales*, (21), 339-424. <https://www.redalyc.org/journal/4217/421766332016/html/>

Morales, M. (2009, 4-7 de noviembre). El clima de emprendimiento, un determinante clave en la intención emprendedora de los estudiantes de Escuelas de Negocio. *Asamblea Anual Cladea 2009*. Educación en las Escuelas de Administración, Universidad del Pacífico, Quito, Ecuador.

Organización Internacional del Trabajo–OIT. (2000). Reporte de la Comisión de valor de Recursos Humanos. *Conférence internationale du Travail*. Genova. 21. <https://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc88/pdf/pr-21.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el mundo: Tendencias 2020* [Informe de referencia de la OIT]. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_757163/lang—es/index.htm

Ospina, M. R. y Sanabria, P. E. (2010, julio-diciembre). Un enfoque de mercadeo de servicios educativos para la gestión de las organizaciones de educación superior en Colombia: el modelo MIGME. *Revista Facultad de Ciencias Económicas Investigación y Reflexión*. 18(2), 107-136. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v18n2/v18n2a07.pdf>

Peraza, C. X., Toledo, O. C. y Fonseca, T. (2019). El encargo social de la Universidad en el logro de sistemas de salud inclusivos. *Medisur*, 17(4). <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4361>

Piña López, L. (2020). Factores para el desarrollo con apreciación en ciencia, tecnología e innovación. *Tendencias en investigación universitaria*, IX, 85-96. <https://doi.org/10.47212/tendencias2020vol.ix.7>

Restrepo-Ochoa, D. (2013, enero-junio). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *Revista CES Psicología*, 6(1), 122-133. <https://www.redalyc.org/pdf/4235/423539419008.pdf>

Rodríguez, G. y Pacheco, J. C. (2009, julio-diciembre). Lineamientos para un modelo de gestión de las empresas y proyectos con orientación empresarial en la Universidad de los Andes. *Visión Gerencial*, (2), 369-382. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545881014>

Rodríguez, R. A. (2020, 20 de enero). El Mercado Laboral Mexicano. *24 horas El diario sin límites*. <https://www.24-horas.mx/2020/01/20/el-mercado-laboral-mexicano/>

Sanabria, P. E., Morales, M. E. y Ortiz, C. (2015, enero-abril). Interacción universidad y entorno: marco para el emprendimiento. *Educación y Educadores*, 18(1), 111-134. <https://doi.org/10.5294/edu.2015.18.1.7>

Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Universidad Nacional de la Plata (EDULP).

Silverman, D. (1993). *Interpreting qualitative data*. Sage.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundada*. Universidad de Antioquia.

Thieme, C. (2007). *El desarrollo de competencias de empleabilidad en dos universidades chilenas. Un estudio empírico*. OKIOS.

Timmons, J. A. (1989). *The Entrepreneurial Mind*. Babson College & Harvard Business School.

Villar, M. F., Araya-Castillo, L. A., Yañez, V. M. y Acevedo, Á. E. (2019). Impacto de Estilos de Liderar sobre la capacidad de Aprendizaje Organizativo. *Espacios*, 40(37). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403718.html> Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. CEPAL.