RESUMEN

El modelo económico actual impone en el mercado laboral optimizar sus ventajas competitivas originadas principalmente por la cultura de la sociedad de consumo, sin embargo se cuestiona la incidencia de las instituciones de educación superior y concretamente la alta dirección para lograr que sus profesionistas se empleen o emprendan un negocio. Se estudiaron cinco instituciones de educación superior, y a un grupo de catorce egresados a través de un cuestionario tipo Likert de Mendiolea (2012). Los principales hallazgos y determinantes fueron el liderazgo de los directivos y la percepción de la sociedad sobre las instituciones de educación.

Palabras claves: empleabilidad, mercado laboral y dimensiones.

ABSTRACT

The actual economic model imposes on the labor market tom exploit an optimize its competitive advantages mainly originated by the society culture of the consumption, however, its questioned the incidence of the institutions of superior education, mainly, the high management, to achieve that their professionals are employed and can star their own business. Five institutions were studied of superior education and a group of fourteen graduates, through the questionnaire type Likert of Mendiolea (2012). The main discoveries and determinants, were the leadership of the managers and the society perception of the education institutions.

Key Word: employability, labor market and dimensions.

INCIDENCIA DE LA GESTIÓN DE LA ALTA DIRECCIÓN DE ESCUELAS EN EL MERCADO LABORAL PROFESIONAL

Flavio Alonso Rosales Diaz

Cuitláhuac Morales Hernández

René Alejandro León Felix

Flavio Alonso Rosales Diaz, es profesor-Investigador de tiempo completo en la Universidad de Sonora Unidad Regional Norte Campus Cabora, ave. Universidad e Irigoyen frosales@caborca.uson.mx

Cuitláhuac Morales Hernández, es profesor-Investigador de tiempo completo en la Universidad de Sonora Unidad Regional Norte Campus Cabora.

ave. Universidad e Irigoyen hermocui@hotmail.com

René Alejandro León Felix, es profesor-Investigador de tiempo completo en la Universidad de Sonora Unidad Regional Norte Campus Cabora.

Doctorante en de la UNED Universidad Nacional de Educación a Distancia, ave. Universidad e Irigoyen renealejandro32@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

Cerca de 88 millones de jóvenes en el mundo están desempleados, conformando una tasa cercana a 40 por ciento del desempleo global Instituto Mexicano de la Juventud (Imjuve) (Universia, 2010).

Según el el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se estima que 57 por ciento de la población desocupada está entre los 14 y los 29 años, sin embargo, el impacto en el ámbito nacional es desigual en las distintas regiones, pues en los estados del sur, la cifra alcanza alrededor de 65 por ciento (Universia, 2010).

Los seis estados fronterizos del país conglomeran a 244 mil 628 jóvenes de entre 14 y 29 años sin trabajo remunerado. Tamaulipas es la entidad con el mayor número de ellos, al tener una desocupación de 63 mil 667 personas con ese rango de edad (Universia, 2010).

En el ámbito nacional, son el estado de México y el Distrito Federal los que registran un mayor número de jóvenes desempleados, en estas entidades habitan cerca 160 mil 998 (en la entidad mexiquense) y 120 mil 937 (en la capital del país) jóvenes sin ocupación (Universia, 2010).

Otra de las problemáticas es que 40 por ciento de los jóvenes de entre 20 y 29 años que ya han terminado una carrera y que tienen trabajo, no están empleados en el rubro al que pertenecen y los que sí logran colocarse tienen trabajos precarios, con bajos salarios y sin seguridad social (Universia, 2010).

Por otra parte, las estadísticas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), afirman que el número de jóvenes que tiene estudios superiores, e incluso de posgrado, que se encuentran buscando empleo se incrementó 25.4 por ciento en un año (Universia, 2010).

Como se puede apreciar la problemática del desempleo y subempleo de profesionistas se manifiesta en distintos países y en el nuestro también. Es así que fue de interés conocer la influencia de la Alta Dirección de Escuelas en el mercado laboral profesional.

Desde luego las evidencias y las causas del desempleo y subempleo son múltiples, sin embargo, se quiso conocer y analizar la incidencia de la gestión de la alta dirección de escuelas de nivel superior en el mercado laboral profesional, como se detalla más adelante.

Algunos registros teóricos del desempleo y subempleo, en el plano internacional, refieren a Montilla (2005) señalando que, al menos en la Unión Europea, las profesiones han sido mal orientadas desde lo práctico, fruto de la transversalidad y el trabajo en red, provocando un desequilibrio socio-cognitivo. Deduciéndose que el trabajo en red o la enseñanza-aprendizaje en red no ha sido supervisada y determinar la calidad de las competencias del profesionista.

Otros estudios indican que el desempleo deriva de la percepción del entorno de los empresarios, es decir, contratan a profesionistas que les ayude hacer frente a los cambios y que se adapten a las estrategias deliberadas y emergentes. Por lo tanto buscan mayor capacidad del trabajador para desempeñarse en distintas funciones al interior de la organización empresarial (Rodríguez y Tello, 2006).

En los estudios de Kim (2010), también se evidencia la problemática del desempleo derivada de políticas de organismo internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Ya que esta determina el gasto en prestaciones según los Convenios que se ratifiquen porque ratificar un solo Convenio o ninguno tiene un impacto negativo en el nivel de las prestaciones por desempleo.

La crisis económica y la migración del campo a la ciudad, son otros factores del desempleo, tal es el caso de China, cuando a partir de la crisis económica de 2008, se originaron costos laborales bajos y ceses masivos de trabajadores sobrantes de las empresas de propiedad estatal al tiempo que la reforma del mercado de trabajo avanzó lenta y gradualmente, además se incrementó considerablemente la migración del campo a la ciudad, de modo que las empresas, con gran densidad de mano de obra, contrataron trabajo barato (Lu y Gao, 2011).

Hernández, Ramos, Negrín y Ruiz (2011) investigadores Españoles, señalan en su estudio "La Empleabilidad y Autoeficacia", que las oportunidades de empleo que tiene una persona, atendiendo a características personales y a un determinado contexto laboral, se deriva de la autoeficacia, la cual es determinante en el éxito para la empleabilidad.

En Latinoamérica, según, Allendez y Nayra (2009) indican que la falta de capacitación continua, no permite mejorar las tareas desempeñadas y las horas de trabajo semanal que laboran, ocasionando despidos y por lo tanto da origen al desempleo.

Un estudio en Uruguay reporta el problema de la subcalificación, derivado de la educación, en donde esta ha sobrepasado el aumento de los niveles demandados, por lo que las competencias para los puestos de trabajo no se adquieren solo en la enseñanza formal sino que las habilidades específicas se obtienen mediante la experiencia y las grandes ocupaciones (Espino, 2011).

Particularmente en México, Varela y Torres (2009), asocian el desempleo al índice inflacionario. Señalan que en los últimos años la política monetaria de estabilización de precios en México parece dominar cualquier presión inflacionaria que provenga de una ampliación en la brecha de desempleo, por lo tanto, indican que es posible lograr niveles de desempleo compatibles con la estabilidad de precios.

En México, Rodríguez, Reynoso y Castro (2011) atribuyen el desempleo y subempleo a los cambios tecnológicos como resultado de un aumento en la demanda de trabajo calificado, pero además las oportunidades no llegan para todos. Encuentran una alta concentración de trabajadores profesionistas en ocupaciones no tecnológicas con bajo nivel salarial, determinado por los conocimientos en tecnologías como determinante en la empleabilidad.

Como se puede notar, las nuevas formas de organización del trabajo tienen como origen los procesos de cambios constantes que afectan e interaccionan con las costumbres, los patrones de conducta y los modos de vida de los grupos sociales. Esos cambios, en magnitudes y sentidos diversos, inciden en los mercados laborales de los países (Camarena y Velarde, 2010).

Estos cambios en el mercado laboral, tiene un alto impacto porque ofrecen nuevos horizontes a las organizaciones empresariales, a la clase laboral y a la sociedad en su conjunto, traduciéndose en un proceso fundamental en el desarrollo económico de cada nación (Camarena y Velarde, 2010).

Es así, que considerando la información estadística y teórica sobre el tema, nace el interés de focalizarse en este fenómeno social del desempleo y subempleo, por lo tanto, se cuestionó ¿qué tan atentos están los directivos de las instituciones de educación superior, para adaptarse al cambio y adaptar la formación de sus futuros egresados a esos cambios, de tal forma que puedan emplearse o emprender su propio negocio con éxito?

Para tal efecto se aplicó el Modelo de Mendiolea (2012), que consiste en medir la gestión de la alta dirección de escuelas. Este modelo considera

algunas variables a saber:

Que el director sea un líder capaz de lograr los objetivos planteados. Contar con personal de apoyo talentoso para que la administración, mandos medios y profesores asuman su responsabilidad, los motiven, los valoren y los reconozcan. El líder debe impulsar y fomentar la innovación y la creatividad ante el personal docente.

Respeto. El respeto es una de las bases sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época, asimismo es la consideración hacia otras personas. Una institución donde su director no es respetuoso se corre el riesgo de que no existan relaciones interpersonales armónicas que conduzcan a la institución hacia las metas. Además de que el clima de trabajo es hostil e impactaría en la productividad, eficiencia y eficacia organizacional, el respeto es un valor que se debe inculcar a los educandos.

Justicia. Sin justicia se pierde el interés en participar y comprometerse con los planes de la institución educativa. El descontento que genera la injusticia produce falta de compromiso y disposición del personal docente y alumnado, provocando insatisfacción en todos los agentes educativos, incluso en la sociedad.

Responsabilidad. La asignación de responsabilidades o cargos por méritos o curriculum, no generan conflictos que impactan en la motivación de grupo, cuando se asignan cargos a personas sin méritos o sin curriculum las personas no confían en el director, se pierde el respeto y reconocimiento a su investidura, la autoridad se pone en duda e impactan de manera negativa en el ambiente laboral y en los objetivos establecidos para la institución educativa.

Clima Laboral. El clima laboral es esencial, debe evitarse chismes, rumores, y desacreditación. La actitud de los trabajadores no es la óptima y no enfocan sus esfuerzos hacia la productividad, se incrementa la rotación de personal, aparte del descontento del resto del personal. La productividad y compromiso hacia la institución se mermará y la matricula puede descender por la falta de credibilidad de la sociedad y la imagen que el director proyecta.

Un ambiente hostil o un clima laboral incrementan el burnout en los trabajadores lo que trae como consecuencia mayores enfermedades, desgaste emocional, mental y físico, por lo cual lo más necesario será

despedir o solicitar la destitución del directivo.

Un ambiente hostil puede ocasionar situaciones de conflicto y aumentar la insatisfacción, así mismo se puede incrementar el ausentismo, impuntualidad. El trabajador puede perder su alegría, seguridad, sentido de pertenencia, estima y autorrealización laboral, ocasionando lentitud, desgano, indiferencia y menos productivos.

El director debe ocuparse de lo administrativo y lo curricular. Todo lo que tiene que ver con el plan de estudios, actualización, contenidos, procedimientos, evaluación etcétera, son elementos esenciales de una institución educativa, por ende, si el director se enfoca solo en lo administrativo y deja de lado lo curricular, es lógico que ese aspecto tan importante no opere y no forme profesionales de éxito.

Empatía. La empatía, es la responsable de establecer equipos de trabajo colaborativo que permiten lograr los objetivos, genera motivación por el trabajo, compromiso de todos los trabajadores, con esto se cumple el principio de administración "hacer a través de otros y lograr objetivos organizacionales".

Presencia física. El director debe estar presente, para que no se pierda el control sobre la institución, para tomar decisiones adecuadas, para mejorar la productividad y las relaciones con el personal, la disciplina, el respeto y el buen funcionamiento de la organización en general.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación social se enmarca en múltiples teorías, reglas y técnicas que deben aplicarse según el momento de la investigación, para este caso se decidió utilizar el método cuantitativo porque se pretende conocer la relación de la alta dirección de escuelas y su influencia en la empleabilidad o emprendimiento del profesionistas en el mercado laboral a partir del estudio de tres instituciones de educación superior.

DISEÑO

Para determinar el diseño de la investigación, se contemplaron algunas posibilidades las cuales se analizaron en varias reuniones de trabajo. Por los tiempos y costos que se incurren en una investigación, se decidió tomar como unidades de estudio a la Universidad de Sonora Unidad Regional

Norte y sus tres campus, la Universidad Estatal de Sonora sede San Luis Río Colorado y El Centro Universitario de Sonora también con sede en San Luis Río Colorado por la cercanía y redes de docentes que podrían ayudar a realizar el trabajo en su momento. La parte de la alta dirección se definió bajo el criterio de la "responsabilidad académica" en la formación de los estudiantes, esto son: coordinadores, jefes de departamento, directores de división y vicerrectoría.

Otra variable a definir fue el campo de acción profesional, definida por "la complejidad y las restricciones del empleo o empleabilidad en el mercado laboral". Otra variable de elección fue decidir de entre una o varias licenciaturas y de entre una o más generaciones. Varias generaciones y licenciaturas ocasionaría mucho tiempo de realización de la investigación y la pertinencia del estudio se estaría alejando, por lo tanto, se reflexionó si una generación y una licenciatura serían suficientes para responder a nuestro objetivo de investigación y la respuesta fue si por considerar que cinco escenarios (Las cinco instituciones de educación) podrían marcar una tendencias y conocer la relación entre las dos o más variables de análisis.

Por lo tanto se eligió la licenciatura en administración de la generación 2007-2-2011-2 por ser una carrera a fin a los cinco centros de estudio. Posteriormente se definió el instrumento de investigación de acuerdo a los determinantes propuestos por Mendiolea (2012) a través de preguntas de escala tipo Likert en un contexto educativo. El instrumento, es considerado, apropiado para este tipo de estudios por su versatilidad y estructura, ya que permite relacionar la población estudiantil, docentes y autoridades.

La estructura del instrumento lo forman once dimensiones de las cuales seis perteneces a un esquema general de la alta dirección de escuelas y cuatro dirigidas específicamente a egresados. Se analizaron cada una de ellas y posteriormente se hicieron los cruces de dimensiones para determinar la correlación o dependencia. La primera dimensión refiere al liderazgo que contempla observar el alcance de los objetivos establecidos por la dirección, la responsabilidad de mandos medios y profesores, la evaluación de la gestión de la motivación en lo general, la valoración del trabajo, el reconocimiento del trabajo del docente y el impulso que se le da a la innovación y la creatividad.

La segunda dimensión contempla el respeto que abarca las relaciones Interpersonales, el clima de trabajo y la percepción de la sociedad con respecto a la Universidad en el futuro. La tercera dimensión revisa la

justicia sobre en la participación de los docentes en distintas actividades, el compromiso, la disposición, el respeto de los decentes para con la Universidad, el respeto de los alumnos para con la Universidad, y el respeto de la sociedad par a con la Universidad.

La cuarta dimensión es sobre la administración y contempla la delegación y la forma de hacerlo ya sea por méritos, por currículum o por rumores y chismes. La quinta dimensión estudia el clima laboral y describe la salud de los docentes, el estado emocional, el estado mental la valoración del estado físico, conflictos, asistencia, puntualidad y el sentido de pertenencia.

La sexta dimensión habla sobre la Currícula-Estudiante que contempla la revisión del plan de estudios, los contenidos del plan estudios, las evaluaciones de los alumnos, gestión administrativa y el grado de cumplimiento de las metas. La séptima dimensión examina a los Egresados en cuanto a la percepción de las ventajas competitivas de la región, la optimización, las restricciones internacionales, relación subcalificación con el aumento de los niveles demandados de la educación, las habilidades en relación a la enseñanza formal, las habilidades en relación a la experiencia y las grandes ocupaciones, la autoeficacia en el éxito para la empleabilidad, la capacitación continua con la empleabilidad el conocimiento de las tecnologías para la empleabilidad y si labora en alguna área según su perfil profesional.

La octava dimensión es la percepción del alumno sobre el liderazgo, que valora la responsabilidad de mandos medios y profesores, la valoración que le da el docente a su trabajo, el reconocimiento al docente por su trabajo y el impulso que le da el docente a la innovación y la creatividad.

La novena dimensión analiza el respeto de las relaciones Interpersonales, el clima de trabajo y el respeto de la sociedad con respecto a la Universidad. La décima dimensión examina la justicia a partir de la percepción del alumno sobre el compromiso de los docentes, la disposición y el respeto de los decentes para con la Universidad.

La última dimensión es el clima laboral, que considera la percepción del estudiante con respecto a la salud de los docentes, el estado emocional, el estado mental de los docentes, el estado físico, conflictos, la asistencia de los docentes, la puntualidad de los docentes y el sentido de pertenencia de los docentes.

UNIVERSO

Se examinó la gestión de quince empleados de la Alta Dirección de Escuelas de tres Universidades: Universidad de Sonora Unidad Regional Norte Campus Caborca, Santa Ana y Nogales, Universidad Estatal de Sonora Campus San Luis Río Colorado y del Centro Universitario de Sonora campus San Luis Río Colorado.

Como se mencionó, estratégicamente se eligió estas tres Universidades porque se contaba con compañeros docentes que apoyaron con la aplicación del cuestionario a directivos de la Alta Dirección y al seguimiento de catorce egresados para conocer su condición de empleabilidad o emprendimiento.

Los datos analizados derivaron de las tablas elaboradas de la base de datos, capturadas manualmente a partir de la aplicación y captura de los cuestionarios, utilizando el paquete estadístico incluido en el programa SPSS versión 18.0. Se utilizó un sistema de muestreo no probabilística y por cuota de un Universo de veinte directivos y treinta egresados, los cuales se relacionan a continuación:

Para el caso de la alta dirección se cuenta con una población de 20 directivos:

Universidad de Sonora Unidad Regional Norte

Un vicerrector.

Tres directores de división.

Seis jefes de departamento.

Seis coordinadores generales.

Universidad Estatal de Sonora sede San Luis Río Colorado

Un director general.

Un coordinador general

Centro Universitario de Sonora

Un director general.

Un coordinador general

Para el caso de los egresados se consideró una población de 30 profesionistas localizables de los tres centros de estudio, bajo el criterio de su fácil ubicación y la limitante del tiempo para la entrega del presente trabajo y la disponibilidad de recursos económicos para cubrir un mayor número de casos.

INSTRUMENTACIÓN

Fórmula de la muestra:

$$n = \frac{z^2 N\, p\, q}{e^2(N-1) * z^2\, p\, q}$$

Sustituyendo los valores para la población de directivos: $z^2 = z^2 =$ Nivel de confianza del 90%, N = población de 20, p = probabilidad a favor de 70%, q = probabilidad en contra de 30% y error estándar de 10%.

$$n = \frac{2.70 * 20 * 0.7 * 0.3}{0.01 * (20-1) + (2.70 * 0.7 * 0.3)} \quad n = \frac{11.93}{.77} \quad n = 15$$

Sustituyendo los valores para la población de egresados: $z^2 = z^2 =$ Nivel de confianza del 90%, N = población de 30, p = probabilidad a favor de 90%, q = probabilidad en contra de 10% y error estándar de 10%.

$$n = \frac{2.70 * 30 * 0.9 * 0.1}{0.01 * (30-1) + (2.70 * 0.9 * 0.1)} \quad n = \frac{7.29}{.53} \quad n = 14$$

HIPÓTESIS

H_0 La Gestión de la Alta Dirección de Escuelas no otorga una formación integral a los estudiantes y no incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas.

H_1 La Gestión de la Alta Dirección de Escuelas no otorga una formación integral a los estudiantes pero incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas.

H_2 La Gestión de la Alta Dirección de Escuelas otorga una formación integral a los estudiantes y por lo tanto incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas.

H_3 La Gestión de la Alta Dirección de Escuelas otorga una formación integral a los estudiantes pero no incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas

Finalmente las respuestas se codificaron en dos estructuras básicas, una que refiere a la escala de calificación y la segunda a la repetición de los sucesos.

ESCALA DE CALIFICACIÓN, 1 siempre, 2 en ocasiones, 3 rara vez, 4 casi nunca, 5 nunca

ESCALA DE REPETICIÓN, 1 Excelente, 2 Muy buena, 3 Buena 4 Regular, 5 Mala

De esta forma la interpretación de cada una de las dimensiones se hizo en base a la media de medias y considerando el valor de la codificación numérica, es decir, si la media de medias obtiene un valor de 2.5 se interpretaría entre un rango de "muy bueno" y "bueno" o bien entre "en ocasiones" o "rara vez".

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de los resultados se presentan en dos partes: primero la frecuencia estadística de los resultados de cada una de las dimensiones tanto de la alta dirección como de egresados. Se considera que es importante hacer esta presentación porque permite analizar por separado cada una de las dimensiones de la alta dirección, la asertividad o áreas de oportunidad, de tal forma que permitirá acercarse al punto central de discusión. Seguidamente se presenta el cruce de las dimensiones de la alta dirección con las dimensiones de los egresados referente a la empleabilidad o el emprendimiento, punto central del trabajo y la conclusión de la aprobación o rechazo de hipótesis.

El estadístico de confiabilidad es 82.5% según el referente 1, obtenido del análisis de los datos del presente estudio sobre la relación de la gestión de la alta dirección de escuelas con el mercado laboral profesional. Esto significa que la actuación de la alta dirección de escuelas se está comportando bajo un mismo parámetro distributivo-estadísticamente.

Referente I. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
.825	.775	57

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en trabajo de campo en noviembre de 2012.

Debe reconocerse que el liderazgo de la Alta Dirección de Escuelas es uno de los seis elementos fundamentales para alcanzar el éxito en los estudiantes, su preparación, su empleabilidad y el emprendimiento. Por lo tanto, partiendo de la confiabilidad expresada con anterioridad, se infiere a través de la frecuencia de las medias de medias, cuadro 1, que la alta dirección de escuelas posee *buen* liderazgo, excluyéndose la percepción de ser *muy bueno o excelente*. En otras palabras el liderazgo para alcanzar objetivos, la responsabilidad de mandos medios y profesores, la motivación, la valoración de trabajo, reconocimiento, innovación y creatividad de los docentes es solamente buena.

Cuadro 1. Frecuencia de las medias y la media de medias sobre Liderazgo.

		1.- ¿Cómo considera, porcentualmente hablando, el alcance de los objetivos establecidos por la Dirección?	2. ¿Cómo califica la Responsabilidad de mandos medios y profesores?	3. ¿Cómo evalúa la motivación en lo general?	4. ¿Cómo considera que los docentes valoran su trabajo?	5. ¿Con qué frecuencia se le reconoce el trabajo al Docente?	6. ¿Con qué frecuencia se impulsa la innovación y la Creatividad?	Liderazgo
N	Válidos	15	15	15	15	15	15	15
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Media		2.67	2.87	2.00	3.87	3.00	1.07	2.5778

En relación al segundo elemento, el respeto, se opina que no hay respeto entre la comunidad académica, es decir, las relaciones Interpersonales, son regulares, no existe buen clima de trabajo y la sociedad no tiene buena visión de la alta dirección de la Universidad. El tercer el elemento, la Justicia, se apreció que existe buena Justicia entre los docentes y la alta dirección de escuelas, considerándose en este componente el interés, el compromiso, la disposición, respeto alumno-maestro, maestro-alumno y hacia la sociedad.

El cuarto elemento, la Administración, relacionado a la Delegación por méritos o por currículum se considera que es buena. En relación a la valoración de la matrícula institucional, a los rumores y chimes no son tomados en cuenta. El quinto elemento, el Clima Laboral se considera que es bueno, pero no suficiente, es decir, se requiere mejorar los servicios de salud, el estado de ánimo de los docentes, así como el físico y mental. Se requiere mejorar la puntualidad y la asistencia.

En cuanto a la currícula considerado como el sexto elemento se considera muy bueno ya que se revisa frecuentemente los contenidos del plan de estudios más no los contenidos, pero si las evaluaciones y sin mucho ausentismo de los directivo de la institución. La séptimo dimensión, sobre el egreso se considera que es bueno en lo general, sin embargo el aprovechamiento y la optimización de la región se considera que no son las mejores.

El cuadro 2 se refiere a la percepción del egresado sobre el liderazgo de los directivos lo cual es valorado como bueno en sus distintas fases.

Cuadro 2. Frecuencia de las medias de medias de Liderazgo.

		11a. ¿Cómo califica la Responsabilidad de mandos medios y profesores?	12a. ¿Cómo considera que los docentes valoran su trabajo?	13a. ¿Con qué frecuencia se le reconoce el trabajo al Docente?	14a. ¿Con qué frecuencia se impulsa la innovación y la creatividad?	Liderazgo
N	Válidos	14	14	14	14	14
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		3.07	2.86	3.43	2.50	2.9643

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en trabajo de campo en noviembre de 2012.

La novena dimensión aborda la percepción de los egresados sobre el respeto de directivos en la institución. Se piensa que no es muy bueno solo se excluye la percepción de la sociedad con respecto a la Universidad. La décima dimensión, sobre el grado de justicia, se considera que es muy bueno, sin embargo se piensa que el compromiso de los docentes no es el adecuado. La onceava dimensión, sobre el aspecto laboral se considera que es bueno en lo general, desde estado físico y de salud hasta el psicológico.

Después de analizar los resultados se determina que existe evidencia estadística suficiente para determinar que con .05 grado de libertad o sea un valor de 3.841 Vs la chi-cuadrada de 29.0 (cuadro 3), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa$_2$ (H_2), es decir, *la Gestión de la Alta Dirección de Escuelas otorga una formación integral de los estudiantes y por lo tanto incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas*.

Cuadro 3. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.000[a]	56	.999
Razón de verosimilitudes	40.168	56	.945
Asociación lineal por lineal	27.631	1	.000
N de casos válidos	15		

a. 71 casillas (98.6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es .03.

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en trabajo de campo en noviembre de 2012.

De acuerdo al cuadro 4, del 100% (14 casos), el 71.43% de lo global de las dimensiones se considera que los egresados se encuentran laborando en alguna área de su profesión que equivale a diez profesionistas. Ahora bien el 60% de ellos (6) consideran que el trabajo de la alta dirección de escuelas es excelente y el 40% (4) considera que es muy bueno. En contraparte se tiene que del 100% (14 casos), 28.57% no se encuentran laborando en alguna área de su profesión, sin embargo de los cuatro, el 25% (1) opinan que la labor de la alta dirección es excelente, el 50% (2) considera que es muy buena y el otro 25% (1) alcanza apreciar que es solamente buena.

Cuadro 4. Tabla de contingencia, correlación entre directivos y mercado laboral.

			Mercado laboral: Egresados Liderazgo Respeto Justicia Clima Laboral		
			SI	NO	Total
Directivos: Su Liderazgo, Respeto, Justicia, Administración, Clima Laboral Currícula-Estudiante	Excelente	Recuento	6	1	7
		% dentro de directivos	85.71%	14.29%	100.00%
		% dentro de mercado laboral	60.00%	25.00%	50.00%
	Muy Bueno	Recuento	4	2	6
		% dentro de directivos	66.67%	33.33%	100.00%
		% dentro de mercado laboral	40.00%	50.00%	42.86%
	Bueno	Recuento	0	1	1
		% dentro de directivos	0.00%	100.00%	100.00%
		% dentro de mercado laboral	0.00%	25.00%	7.14%
Total		Recuento	10	4	14
		% dentro de directivos	71.43%	28.57%	100.0%
		% dentro de mercado laboral	100.0%	100.00%	100.00%

Fuente: Elaboración propia con datos obtenidos en trabajo de campo en noviembre de 2012.

Se estimó una desviación típica de .1161 con mínimos de 2.48 y máximo de 2.85 con una media para las dimensiones de la alta dirección de escuelas de 2.7349 que lo ubica en un rango de calificación buena y una desviación típica de .1964 con mínimos de 2.27 y máximo de 2.86 con una media para las dimensiones en el mercado laboral de 2.6540 que lo ubica en un rango de calificación buena.

Los cambios en magnitudes y sentidos diversos inciden en forman directa en la vida laboral de los países según Camarena y Velarde (2010) por eso la alta dirección de escuelas no puede estar ajena a las transformaciones y deben estar atentos para realizar los cambios a los planes de estudio y a los contenidos de los mismos a través de varias etapas que deben ser afianzadas con el liderazgo sustentado en la responsabilidad, la motivación, valor al trabajo y el reconocimiento a los docentes principalmente. Esta información derivada del presente trabajo vislumbra un trabajo arduo para la alta dirección pero finalmente es uno de los conductos para que los profesionistas encuentren un espacio en el mercado laboral.

Además para este propósito un buen registrador proviene de la percepción de la sociedad con respecto a la Universidad y cómo estos la ven en el futuro. También la práctica de la justicia en la participación de los docentes en distintas actividades. Mantener un clima laboral y administrativo eficiente para incentivar a todos los integrantes de la estructura institucional para que estén atentos y contribuyan con proyectos, programas y estrategias en el desarrollo de la competitividad de la región y la autoeficacia de los estudiantes para el logro del éxito en la empleabilidad o el emprendimiento.

Se constata en esta investigación que la Gestión de la Alta Dirección de Escuelas al otorgar una formación integral en los estudiantes incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas.

Por otra parte es necesario que el profesionista continúe formándose y capacitándose para adquirir conocimientos novedosos e innovadores sobre técnicas y tecnología. Es decir para el cumplimiento de la premisa anterior es importante que se cumplan dos directrices, por un lado el liderazgo de los directivos y por el otro la iniciativa de los profesionistas por el continuo deseo de adquirir nuevos conocimientos.

Las inercias de los grupos de poder actualmente han disminuido su efecto negativo en el liderazgo de la alta dirección derivado de las recompensas que ofrecen los distintos programas y estímulos económicos de la Secretaría

de Educación Pública que promueve el reconocimiento al desempeño docente. Este estímulo se ha convertido en una estrategia de ocupación y de orientación de energías que desvía la atención en la lucha por el poder.

De tal forma que se coincide con Camarena y Velarde (2010) en donde los mercados laborales se están convirtiendo en zonas de alto impacto competitivo al ofrecer nuevos horizontes a las organizaciones educativas, reto que implica un proceso fundamental en el desarrollo del profesionista y de la economía de los países.

Desde luego la lucha continúa con las distintas variantes que complejizan el desarrollo natural de la oferta y demanda del trabajo como el origen del capital, la idiosincrasia del inversionista, los tipos de empresas, la diversidad de edades de mujeres y hombres, su preparación y la diversidad de necesidades. Pero es definitivo que la Alta Dirección de Escuelas debe cumplir con su cometido de dirigir y formar profesionistas de alto desempeño y competitivos.

No por nada Rodríguez y Tello (2006), encontraron y señalan que el empleo deriva de la percepción del entorno de los empresarios, es decir, contrataran a profesionistas que les ayuden hacer frente a los cambios y que se adapten a las estrategias deliberadas, emergentes, capacidad del trabajador para desempeñarse en distintas funciones y capacitado para enfrentar la competitividad global.

La problemática del desempleo y subempleo de profesionistas se manifiesta en distintos países y México no es la exclusión, sin embargo un buen funcionamiento a través del liderazgo de la Alta Dirección de Escuelas mejora la empleabilidad y el emprendimiento de los profesionistas.

Finalmente se coincide con Mendiolea (2012) al afirmar que la institución educativa debe contar con un Líder talentoso para lograr los objetivos que se plantean, para que mandos medios asuman su responsabilidad, motivados, con valores con un mínimo de quejas, reconocimiento de los esfuerzos. El líder impulsa y fomenta la innovación y la creatividad ante el personal docente y en este caso se estaría impulsando toda acción de innovación educativa. El respeto también es determinante y es la base sobre la cual se sustenta la ética y la moral en cualquier campo y en cualquier época.

CONCLUSIONES

Se constata en esta investigación que la gestión de la alta dirección de escuelas al otorga una formación integral en los estudiantes y con ello incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas. Esta premisa se logra bajo dos directrices por un lado los directivos deben contar con liderazgo que impongan respecto, reconocimiento, adecuación e innovación a los planes y programas de estudio y por el otro, iniciativa de los profesionistas por el continuo deseo de adquirir nuevos conocimientos, es decir, es necesario que el profesionista continúe formándose y capacitándose para adquirir conocimientos novedosos e innovadores, conocimientos técnicos y tecnológicos, considerados en un esquema global.

Las tendencias del presente trabajo muestran la asertividad de la alta dirección en la empleabilidad y el empleo sin embargo deben tomarse en cuenta las reservas del caso. La reflexión y la autocrítica llevan a establecer incrementar el número de la muestra de egresados de las instituciones consideradas en este estudio, con ello se resaltaría y se pudiera establecer un modelo de liderazgo a partir de estas Universidades.

Por otra parte se identificó en pequeña escala a los profesionistas que no se encuentran laborando en alguna área de su perfil y estos consideran que la alta dirección cumplen bien su función pero reconocen la falta de actualización de su parte o el afianzamiento de sus conocimientos a través de cursos de actualización y la educación continua.

En el plano estadístico a partir de los niveles de confianza, margen de error y población considerada para la muestra se obtuvo al analizar los resultados que existe evidencia estadística suficiente para determinar que con .05 grado de libertad o sea un valor de 3.841 Vs la chi-cuadrada de 29.0 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa$_2$ (H_2), es decir, la Gestión de la Alta Dirección de Escuelas <u>otorga</u> una formación integral de los estudiantes y por lo tanto incide para el empleamiento o emprendimiento de los nuevos profesionistas.

Para el éxito de egresados en la empleabilidad o el emprendimiento convergen múltiples situaciones, de esto no hay duda, sin embargo, uno de los principales factores es la preparación del estudiante en su etapa académica fundamentalmente bajo condiciones apropiadas generadas por el liderazgo de la alta dirección que debe contemplar entre lo ya mencionado

otras consideraciones como el componente global de la economía, optimizar las ventajas competitivas, diversificar la profesionalización atendiendo la productividad y necesidades sociales regionales, impulsar la autoeficacia, el emprendimiento, la capacitación continua y la profesionalización en los cambio tecnológico.

Finalmente la problemática del mercado laboral se deriva de múltiples factores que es necesario considerar, pero igualmente es importante continuar estudiando y profundizando cualitativamente los factores que influyen o son determinantes en este campo y que pueden ayudar a disminuir esta situación a través de la gestión de la alta dirección de escuelas y su incidencia en el mercado laboral profesional. Con el estudio cualitativo se podrá afinar o matizar las características de cómo se implementa y ejecuta el liderazgo directivo, es decir, los estilos de liderazgo.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS BÁSICAS

Allendez S, P. A., & Nayar, L. Mercado de trabajo, capacitación continua y trayectoria laboral de los profesionales de Ciencias de la Información. BD-EBSCO, 2009.

Camarena, Gómez Beatriz Olivia & Delisahé Velarde Hernández. Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿para qué? BD-EBSCO, 2010.

Espino, A. Evaluación de los desajustes entre oferta y demanda laboral por calificaciones en el mercado laboral de Uruguay. BD-EBSCO, 2011.

Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-de la Rosa, C. I., & Hernández, B. Empleabilidad Percibida y Autoeficacia para la Búsqueda de Empleo en Universitarios. BD-EBSCO 2011.

Kim Wonik. La ratificación de los Convenios de la OIT y la provisión de prestaciones por desempleo: análisis empírico. Revista Internacional de Seguridad Social, 63(1), 40–60. BD-EBSCO, 2010.

LU, M., & GAO, H. Transición del mercado laboral, desigualdad de ingresos y crecimiento económico de China. Revista Internacional del Trabajo, 130(1/2), 111–138. BD-EBSCO, 2011.

Mendiolea Martínez Adriana. Administración Educación de Presupuestos y Administración de Planteles. Tijuana, Mex. Universidad de Tijuana, 2012.

Montillas Pérez, S. M. Diferencias individuales de los desempleados y constructos motivacionales: una relación de interdependencia predictora del desempleo estructural. BD-EBSCO, 2005.

Rodríguez Pérez, R. E. R., Reynoso, L. H., & Castro, M. C. Mercado laboral, inequidad salarial y cambio tecnológico regional. BD-EBSCO, 2011.

Rodríguez, P. C., & Tello, J. A. A. Entorno, Estrategia y Desempleo: Evidencias que Denotan Causalidad. (Spanish). BD-EBSCO, 2006.

Universia. El desempleo frustra el desarrollo de casi cuatro millones de jóvenes, recuperado el 10 de octubre de 2013, de:

http://noticias.universia.net.mx/en-portada/noticia/2010/07/15/389512/desempleo-frustra-desarrollo-casi-cuatro-millones-jovenes.pdf, 2010.

Varela Llamas, R. & V. H. Torres. Estimación de la tasa de desempleo no aceleradora de la inflación en México. BD-EBSCO, 2009.