

PRINCIPALES HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS DEL INGENIERO EN GESTIÓN EMPRESARIAL SOLICITADAS ACTUALMENTE EN EL MERCADO LABORAL DE LEÓN, SILAO Y SAN FRANCISCO DEL RINCÓN, GUANAJUATO

Soledad Pamela González Díaz¹, M.A. Martha Beatriz González Nava², Carla Patricia Ordaz Picón³

RESUMEN

El presente estudio identifica, organiza y analiza las habilidades y conocimientos que demanda actualmente el mercado laboral a los jóvenes egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, en los municipios de León, Silao y San Francisco del Rincón en el estado de Guanajuato. La importancia del presente estudio se encuentra en que los jóvenes y las instituciones educativas conozcan los requerimientos en la formación de Ingenieros en Gestión Empresarial y se obtengan ingenieros mejor preparados y capacitados para las demandas actuales. El estudio realizado es una investigación de campo donde se identificaron las necesidades del mercado empresarial.

PALABRAS CLAVE

Competencias, Educativa, Capacitados, Empresas, Actitudes

1 Ingeniería en Gestión Empresarial, Instituto Tecnológico de León. Av. Tecnológico s/n, Col Fracc.Industrial Julián de Obregón, C.P: 37290, Guanajuato, León, Teléfono (477) 7 10 52 00.

2 M.A Martha Beatriz González Nava Instituto Tecnológico de León, Departamento de Ciencias Económico Administrativas Instituto Tecnológico de León. Av. Tecnológico s/n, Col Fracc.Industrial Julián de Obregón, C.P: 37290, Guanajuato, León, Teléfono (477) 7 10 52 00, Fax: 7112072 martha.gonzalez@itleon.edu.mx

1 ABC, (2007) Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>

2 ABC, (2007) Recuperado de <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>

INTRODUCCIÓN

El presente estudio identifica, organiza y analiza las habilidades y conocimientos que demanda actualmente el mercado laboral a los jóvenes egresados de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, en los municipios de León, Silao y San Francisco del Rincón del estado de Guanajuato. Para ello es necesario identificar que una habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio (ABC, 2007)¹, y el conocimiento es la facultad el ser humano para comprender por medio de la razón la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas (ABC, 2007)². Teniendo definidos estos dos conceptos claves en la investigación, nos será más sencillo el desarrollo del presente artículo.

El objetivo principal del estudio es identificar habilidades y conocimientos requeridos en la formación de Ingenieros en Gestión Empresarial para fomentar su inserción laboral al egresar. Las empresas tomadas en consideración para la presente investigación fueron de giros industriales, comerciales y del sector servicios, de tamaños grandes, medianas y pequeñas en las cuales un Ingeniero en Gestión Empresarial podrá desempeñarse una vez concluidos sus estudios universitarios.

La justificación de esta investigación recae en el hecho de que las empresas se encuentran en constantes cambios y requiere la adaptación y actualización por parte de los Ingenieros en Gestión Empresarial a las demandas laborales por lo que es necesaria la investigación y renovación de dichas demandas para que las instituciones educativas logren formar ingenieros mejor preparados y cubran los requerimientos de las organizaciones.

MÉTODOS Y MATERIALES

Se llevo a cabo una investigación exhaustiva en el INEGI (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) sobre el número de empresas existentes en las ciudades de León, Silao y San Francisco del Rincón en el estado de Guanajuato. Las empresas se estratificaron en grandes, medianas, pequeñas, también se diferenciaron por giro, estos es: industrial, manufactura y servicios con el fin de tener un perfil mejor definido y que en consecuencia arrojará resultados confiables.

Se realizó un cuestionario piloto el cual fue aplicado a 20 empresas y revisado por un especialista del área, para luego realizarle sus debidas modificaciones, esto para su aplicación final al número de muestra seleccionada.

La aplicación fue a base de Muestreo Aleatorio Simple, posteriormente se hicieron citas a las empresas elegidas, cabe aclarar que los cuestionarios fueron contestados por directivos y mandos medios.

Algunas de las preguntas con mayor relevancia para la investigación y realizadas a los empresarios en el cuestionario son:

- (1) ¿Qué aspectos considera importantes para la contratación de profesionistas?
- (2) ¿Cuáles son las habilidades que su empresa considera necesarias para la contratación de profesionistas?
- (3) ¿Cuáles son los conocimientos relevantes en la solución de problemas organizacionales?

Al término de la aplicación de las encuestas se procedió a la tabulación de los resultados y a su posterior graficación.

RESULTADOS

Como fruto del análisis e interpretación de los datos obtenidos en el muestreo, se identificó un perfil idóneo para los egresados. Este perfil incluye habilidades como lo son el liderazgo estratégico, capacidad de adaptación, evaluación y manejo de personal, comunicación y manejo de conflicto, manejo de crisis y toma de decisiones siendo este último el más solicitado por los encuestados.

En cuanto a las teorías y herramientas de la administración que los empresarios consideran de vital importancia se encuentran la administración por objetivos, benchmarking, certificación de calidad, coaching, consultoría, reingeniería, plan de negocios y outsourcing. En cuanto a los aspectos por los que los encuestados dentro de las empresas suelen contratar sus profesionistas se deben en su mayor parte a las actitudes de los mismos y en segundo término las habilidades que estos individuos posean.

Se deja entrever que un profesionista deberá tener capacidad de trabajo en equipo, también saber ser flexible ante momentos críticos, por otro lado estar consciente que su aprendizaje y el cambio son las únicas constantes en su desarrollo profesional.

¿Qué aspectos considera importantes en la contratación de profesionistas?

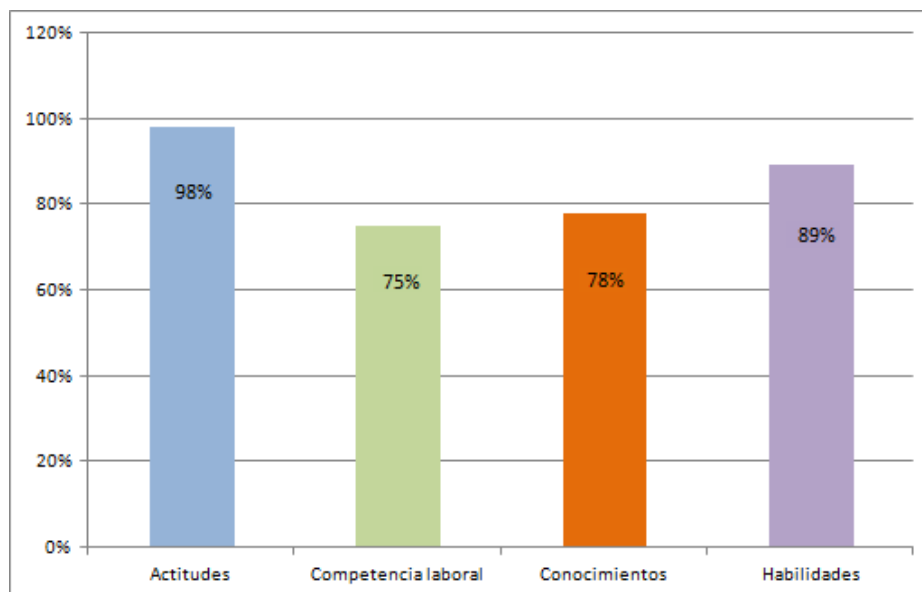


Figura 1. ¿Qué aspectos considera importantes en la contratación de profesionistas?

La gráfica describe los aspectos que se toman en cuenta al momento de la contratación, de este modo el 98% de los encuestados considera que las actitudes son un aspecto de gran valor.

¿Cuáles son las habilidades que su empresa considera necesarias para la contratación de profesionistas?

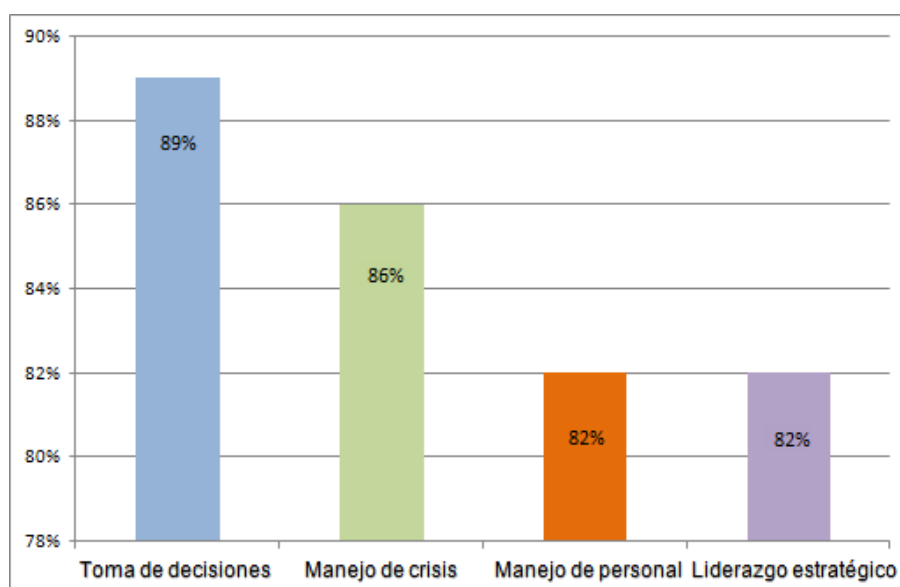


Figura 2. ¿Cuáles son las habilidades que su empresa considera necesarias para la contratación de profesionistas?

Los encuestados opinan que un profesionistas debe saber tomar decisiones así como manejar momentos críticos.

Área de la retícula	Habilidades y Conocimientos			
Administración	Plan de Negocios (52%)	Administración estratégica (49%)	Empowerment (48%)	Reingeniería (40%)
Contabilidad	Análisis económico financiero (66%)	Costos (65%)	Presupuestos (68%)	Impuestos (63%)
Mercadotecnia	Ventas y Comercialización (68%)	Investigación de mercados (67%)	Servicio al cliente y medición de servicio (63%)	Mercadotecnia de servicios (45%)
Recursos Humanos	Comunicación Organizacional (63%)	Nomina, Sueldos y Salarios (57%)	Seguridad Social (55%)	Seguridad Industrial (57%)
Calidad e Ingeniería Aplicada	Control Estadístico de Procesos (55%)	Certificación de Calidad (58%)	Desarrollo de Procesos y Procedimientos (52%)	Sistema de Gestión de Calidad (54%)

Tabla 3. Conocimientos relevantes para los empresarios en la solución de problemas organizacionales.

La tabla describe por área administrativa de conocimiento la importancia de los saberes en las mismas.

CONCLUSIONES

Los objetivos y preguntas de investigación se lograron cumplir en virtud de que se han identificado las habilidades y conocimientos requeridos por los empresarios de la zona Guanajuatense en las ciudades de León, Silao y San Francisco del Rincón.

Es destacable que los encargados de las contrataciones soliciten personas que tengan por mucho, actitudes positivas, que les guste aprender nuevos conocimientos y experiencias, capacidad de resolver conflictos, sumado a sus conocimientos profesionales.

Como trabajo futuro se planea identificar si el Instituto Tecnológico de León cuenta con el equipo de profesores capacitados para la impartición y desarrollo de los conocimientos y habilidades demandados actualmente por el mercado y si las materias validadas en la retícula del Ingeniero en Gestión Empresarial son las suficientes para abarcar la totalidad de los conocimientos requeridos.

REFERENCIAS

Libros

Berenson, Mark L., Krehbiel Timothy C., Levine, David M. (2006) *"Estadística para administración"* Pearson Educación (pp. 619)

Páginas Web

ABC, (2007) Recuperado el 6/09/2014 de <http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>

INEGI, Estadísticas, (2011, 03 de Marzo) Estadísticas <http://www.inegi.org.mx/> (Fecha de consulta 09-06-2014).

SEP, (2007, Septiembre) Estadísticas. www.sep.gob.mx (fecha de consulta 09-06-2014).

Anuarios

Anuarios de competencias profesionales