



Propuesta de estímulo fiscal para emplear profesionistas sin experiencia. Resultados de una investigación (Fiscal stimulus proposal to employ inexperienced professionals. Results of an investigation)

Karen Yaneth Rivera Flores¹; Maricela Peña Cárdenas² y Adriana Guadalupe Chávez Macías³

¹ Universidad Autónoma de Coahuila (México), karenrivera@uadec.edu.mx,
<https://orcid.org/0000-0003-3153-4411>

² Universidad Autónoma de Coahuila (México), maricela_pena_cardenas@uadec.edu.mx,
<https://orcid.org/0000-0002-6252-7700>

³ Universidad Autónoma de Coahuila (México), adrianachavez@uadec.edu.mx,
<https://orcid.org/0000-0002-7608-4875>

Información del artículo revisado por pares

Fecha de aceptación: 2022

Fecha de publicación en línea: mayo-2022

DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga8.3-318>

Resumen

El objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre el desempleo de profesionistas, la falta de experiencia y la necesidad que existe de implementar un estímulo fiscal que pueda impulsar a las empresas a contratar a profesionistas y a estudiantes universitarios inexpertos laboralmente.

El diseño de investigación es cualitativo, así como descriptivo correlacional. La muestra tomada en cuenta se basó en una fórmula que determinó aplicar los instrumentos a: 68 profesionistas egresados, 102 estudiantes universitarios y 122 encargados de reclutamiento en las empresas. Los instrumentos utilizados en la presente investigación para la recolección de datos son encuestas y entrevistas de elaboración propia.

Los resultados que arrojaron los instrumentos de investigación demuestran que las empresas que atendieron las entrevistas están dispuestas a ofrecer vacantes funcionales y con actividades que tengan que ver en los ramos profesionales, para profesionistas y estudiantes universitarios que no cuentan con experiencia profesional, si éstas tuvieran la oportunidad de acceder a un estímulo fiscal que les beneficie por otorgar dichas vacantes.

Con base en los hallazgos de la presente investigación, se propone que, para tratar de disminuir el desempleo existente entre la comunidad de profesionistas y de estudiantes universitarios, se tome en cuenta ofrecer un

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the unemployment of professionals, the lack of experience and the need to implement a fiscal stimulus that can encourage companies to hire professionals and inexperienced university students.

The research design is qualitative, as well as descriptive correlational. The sample considered was based on a formula that determined to apply the instruments to 68 graduated professionals, 102 university students and 122 recruiters in companies. The instruments used in this research for data collection are self-made surveys and interviews.

The results that the research instruments yielded show that the companies that attended the interviews are willing to offer functional vacancies and with activities that have to do with professional fields, for professionals and university students who do not have professional experience, if they had the opportunity to access a fiscal stimulus that benefits them for granting said vacancies. Based on the findings of the present investigation, it is proposed that, to try to reduce the existing unemployment among the community of professionals and university students, it is considered to offer a fiscal stimulus to the companies that accept to offer vacancies to

estímulo fiscal a las empresas que acepten ofrecer vacantes para emplearlos. employ them.

Palabras clave: Desempleo, Estímulo fiscal, Estudiante universitario, Profesionalista.
Códigos JEL: H25, H30, J64

Key words: Unemployment, Fiscal stimulus, University student, Professional
JEL Codes: H25, H30, J64

1. Introducción

Las oportunidades laborales en México son cada vez más escasas y difíciles de encontrar, esto aunado con la reciente pandemia por COVID-19 a la que se enfrenta el mundo entero, es muy duro para la mayoría de las empresas poder mantenerse “vivas” y ofrecer nuevas o mejores vacantes y, aún más, para las personas poder encontrar o tener acceso a alguna de esas vacantes.

En el presente estudio de investigación se aborda el tema de la falta de oportunidades laborales para los profesionistas y estudiantes universitarios, quienes, en su mayoría, presentan dificultades para encontrar un empleo que vaya acorde con sus estudios profesionales.

Desafortunadamente, existen muchas personas con alguna carrera profesional dedicando su tiempo laboral a un área distinta a la que se formaron, ya sea porque no encuentran empleo, porque no tienen la experiencia o porque las oportunidades laborales los fueron llevando a una carrera, oficio u ocupación distinto.

Los estudiantes universitarios, la mayoría de las veces, comienzan a buscar empleo de su área de estudio cuando ya han cursado la mitad de su carrera para irse preparando y complementando lo estudiado en la universidad con las experiencias laborales que pudiera llegar a adquirir, muchos de ellos no tienen éxito, buscan y no encuentran. Cuando se acerca el momento de egresar, se llenan de incertidumbre al no saber si habrá alguna empresa dispuesta a contratarlos sin la experiencia necesaria que esto conlleva.

Si bien es cierto que muchas empresas no quieren contratar personas sin experiencia, porque no quieren arriesgarse a que se cometa algún error o a que las cosas no avancen al ritmo que la empresa busca respecto de sus planes y proyectos, es importante que exista algún tipo de cultura laboral en el que las empresas empleen a personas profesionistas sin experiencia laboral y las formen a modo de sus necesidades, haciendo equipo con las otras personas profesionales de la empresa y expertas en el área de formación del profesionista.

Según estudios realizados por la OCDE, se encontraron que muchos profesionistas trabajan desempeñando puestos que nada tienen que ver con su formación académica. Muchos egresados deciden trabajar en estos puestos porque no encuentran trabajo o las oportunidades que hay son con salarios muy bajos.

Los profesionistas esperan encontrar oportunidades en las que las empresas les ofrezcan la oportunidad de ser contratados para aprender, cuando no tienen la experiencia, y poner en práctica los conocimientos y habilidades con los que cuenta y que les ayude a desarrollarse.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las principales causas del desempleo en los jóvenes profesionistas son la falta de experiencia, la búsqueda de un sueldo digno que muchos empleadores no quieren pagar, la falta de dominio en su área o disciplina, y la ineficiencia en la capacitación. –Gracia (2015)

Para poder desarrollar la presente investigación se planteó como Objetivo: determinar si existe una relación entre el desempleo de profesionistas, la falta de experiencia y la necesidad que existe de implementar un estímulo fiscal que pueda impulsar a las empresas a contratar a profesionistas y a estudiantes universitarios inexpertos laboralmente para instruirlos y darles mayores oportunidades en el mundo laboral y erradicar o disminuir el desempleo.

La crisis económica actual ha constituido un duro golpe para el sistema mundial y ha ocasionado una respuesta política contundente por parte de los gobiernos de los países miembros de la OCDE, que incluye un aumento de la financiación destinada a las políticas activas del mercado de trabajo, el apoyo a empresas que implantan la reducción de la jornada laboral¹, y el estímulo fiscal

para la creación de empleo en el sector público. –(Froy y Giguère, 2011)

En México, “el nivel de desempleo (aún con amplia experiencia laboral) se elevó del 25% al 30.9%.” (UVM, 2021) de 2020 a 2021. Además, la tasa de profesionistas, trabajando en empleos que nada tenían que ver con sus carreras, alcanzó el 46% en 2021, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2021). Se destacan los efectos que ha tenido la crisis del Covid-19 y que ha influido en la empleabilidad de los egresados. (UVM, 2021).

El presente estudio se llevó a cabo en la ciudad de Monclova, Coahuila, en la cual, dicho problema no es la excepción, pues durante el primer trimestre de 2021, la tasa de desocupación en el estado de Coahuila fue del 4.84%, representando un total de 71 mil personas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Parte de la investigación se centra en estudiar las condiciones laborales de los estudiantes universitarios, para lo cual, se tomó la muestra en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila en Monclova, de estudiantes de los últimos semestres de las carreras que se ofrecen.

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila en Monclova, se cuenta con 1,214 estudiantes, de los cuales 527 se encuentran estudiando de sexto a noveno semestre, de quienes, la mayoría, se han comenzado a preocupar por buscar, no solamente un empleo sino, uno que vaya acorde con la carrera que se encuentran estudiando y que les dé la oportunidad de ganar la experiencia que necesitan para desarrollarse y posicionarse de una manera más competitiva en el mundo laboral.

Las empresas no se preocupan por generar más empleos, al contrario, con la crisis que ha generado la pandemia por covid-19, han estado recortando las vacantes y puestos o subempleando a sus trabajadores, dejando una decreciente ola de oportunidades para las nuevas generaciones. Menciona García (2021), citando a Chelius, que: “han sido incapaces de crear el suficiente empleo para los universitarios, y la mayoría de los que hay pagan sueldos muy precarios, por eso, aunque tengan una carrera, (...) optan por autoemplearse, trabajar en el sector servicios o en la informalidad.”

Las causas por las que los profesionistas no encuentran su primer trabajo en su área de estudio son diversas, dependiendo de la carrera que hayan estudiado y de las actividades empresariales de la región donde radican. Por ejemplo, una persona que radica en la ciudad de Monclova, Coahuila y, tomando en cuenta los estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración, estudia la licenciatura en Negocios Internacionales, tendrá muy pocas posibilidades de encontrar un empleo en donde pueda desarrollarse ampliamente y poner en práctica los conocimientos adquiridos en sus estudios. Para poder ejercer su carrera tendría que buscar en la frontera o en ciudades donde haya más movimiento con empresas que se dediquen a hacer negocios con empresas internacionales.

Ser titulado de una Universidad, al menos para la cuestión laboral y de ingresos, no tiene mucha importancia, y es que uno de los retos que enfrentan los recién egresados de las universidades mexicanas es encontrar un empleo dentro del mercado laboral tan competido. –Gracia (2015)

La experiencia laboral es una de las causas más frecuentes por la que los profesionistas mexicanos no encuentran su primer empleo en área, muchas veces las empresas no dan oportunidad a las habilidades, potencial y creatividad de las personas sino a la experiencia que ha adquirido y que creen que les pueda ayudar a conseguir más fácil y rápidamente sus metas y objetivos. Esto conlleva a estar desaprovechando posibles grandes talentos que les permitirán hacer crecer a la empresa o, incluso, colocarse ante la competencia con estrategias más innovadoras, aunque, esto solamente podría saberse si se les otorga a los nuevos profesionistas la oportunidad de demostrarlo.

En Monclova, para octubre de 2021, el número de desempleados fue de alrededor de mil seiscientos, según El Siglo de Torreón, en palabras de Raúl Flores González, miembro del Consejo de Administración del Instituto Mexicano del Seguro Social y presidente de la Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción, delegación Coahuila:

Posiblemente, en un futuro, las matrículas de las universidades de la ciudad se verían afectadas, reduciendo el número de ingreso de estudiantes, ya que, al no contar con las oportunidades de empleo

suficientes, optarán por irse de la ciudad a estudiar a un lugar en donde puedan encontrar a la par suficientes opciones a las cuales aplicar para obtener el empleo que necesitan. Por otra parte, las empresas establecidas en la ciudad contarían con menos demandantes laborales a los cuales poder contratar para las áreas de trabajo que necesiten ofertar.

2. Método

Considerando que, parte de la investigación, está direccionada a conocer la situación laboral de los estudiantes universitarios, se tomó la muestra en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila en Monclova, tomando únicamente como población a los estudiantes de los últimos semestres de las carreras que dicha Facultad ofrece.

En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Coahuila en Monclova, se cuenta con 1,214 estudiantes, de los cuales 527 se encuentran estudiando de sexto a noveno semestre, de quienes, la mayoría, se han comenzado a preocupar por buscar, no solamente un empleo sino, uno que vaya acorde con la carrera que se encuentran estudiando y que les dé la oportunidad de ganar la experiencia que necesitan para desarrollarse y posicionarse de una manera más competitiva en el mundo laboral.

El alcance de investigación se desarrolló bajo los siguientes esquemas:

Se optó por que fuera cualitativo, ya que pretende la recopilación de datos por medio de la aplicación de encuestas y realización de entrevistas para conocer más de cerca la opinión y experiencias de los actores objeto de estudio, sin necesariamente probar la hipótesis que se ha planteado desde un inicio.

Se decidió que fuera descriptivo correlacional dado que, en la investigación, se pretende describir un problema existente y profundizar en el tema mediante el conocimiento de la opinión de las personas afectadas y desde el punto de vista de las empresas que podrían ofrecer la solución al desempleo.

El estudio fue prospectivo porque la información que se recopiló es actual, no se utilizaron datos o registros existentes de años anteriores, sino que, con la aplicación de los instrumentos realizada recientemente y de manera propia, toda la información recopilada está actualizada.

Fue una investigación transversal debido a que en una sola etapa se han aplicado los instrumentos de investigación y recopilado los datos necesarios para llevar a cabo el análisis. No existirá una etapa posterior ya que, no se pretende medir ni identificar ningún comportamiento.

El presente estudio es de diseño fenomenológico, pues está basado en las vivencias que han tenido los actores objeto de estudio por el desempleo y la falta de oportunidades debido a la poca o nula experiencia que presentan en su área de estudio, así como las referencias y visiones que tienen las empresas para aceptar o rechazar a una persona con estas características.

2.1. Participantes

La población que se tomó en cuenta para seleccionar la muestra de la presente investigación fue de tres diferentes sectores, de los cuales se identifican como sigue:

- 1) Los profesionistas egresados de hasta cinco años atrás que no cuenten con un empleo por falta de experiencia y que radican en la ciudad de Monclova, Coahuila. No se contó con la información exacta de la población de profesionistas egresados con las características mencionadas, por lo que se tomó en cuenta, para el cálculo de la muestra, como población infinita.
- 2) Los estudiantes universitarios que se encuentran cursando de sexto a noveno semestre de la Facultad de Contaduría y Administración de la ciudad de Monclova, Coahuila. La población estudiantil de la Facultad es de un total de 1,214 estudiantes, de los cuales, 527 son los que se encuentran cursando los semestres de sexto a noveno y que fue la población total para calcular la muestra de estudiantes universitarios.

- 3) Los gerentes o encargados del área de recursos humanos de las empresas de Monclova, Coahuila. En la ciudad, existían hasta 2019, según la última actualización del INEGI (2020), un total de 8,761 empresas en la ciudad de Monclova, Coahuila.

2.2. Técnica e Instrumento

Los instrumentos utilizados en la presente investigación para la recolección de datos son encuestas y entrevistas de elaboración propia. Las encuestas tienen algunas diferencias ya que, se trata de diferentes segmentos de poblaciones a quienes están dirigidas. La entrevista fue dirigida exclusivamente a los gerentes de empresas o encargados del área de recursos humanos.

Las encuestas fueron aplicadas a la muestra de los profesionistas egresados de hasta cinco años atrás, así como, también, mediante una encuesta diferente, a la muestra de los estudiantes universitarios de la Facultad de Contaduría y Administración.

Las entrevistas, al ser una manera más formal, fueron aplicadas a la muestra de los gerentes o encargados del área de recursos humanos de las empresas de Monclova, Coahuila.

2.3. Procedimiento

Para determinar la muestra de los sectores de las poblaciones de los estudiantes universitarios que se encuentran cursando de sexto a noveno semestre de la Facultad de Contaduría y Administración, así como de los gerentes o encargados del área de recursos humanos de las empresas de la ciudad de Monclova, Coahuila, debido a que es una población finita, se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra a buscar

p= Prevalencia esperada del parámetro a evaluar

q= 1-p

e= Margen de error

Z= Nivel de confianza

N= Tamaño total de la población

Para determinar la muestra del sector de la población de los profesionistas egresados de hasta cinco años atrás que no cuenten con un empleo por falta de experiencia y que radican en la ciudad de Monclova, Coahuila, debido a que es una población infinita, se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q}{d^2}$$

Donde:

n= Tamaño de la muestra a buscar

Z= Nivel de confianza

p= Prevalencia esperada del parámetro a evaluar

q= 1-p

d= Precisión absoluta

Por lo tanto, aplicando la fórmula para cada sector de población, sustituyendo los valores, quedarían las muestras de la siguiente manera:

- a) Muestra de la población de profesionistas egresados en los últimos años.

El nivel de confianza aplicable a la muestra será de un 90%, por lo tanto, el porcentaje de error será del 10%, de este modo, el valor de “d” será de 0.1 y el valor de “Z” equivaldrá a 1.645 para el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2}$$

Sustituyendo:

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$d = 0.1$$

$$Z = 1.645$$

Por lo tanto:

$$n = \frac{1.645^2 * (0.5 * 0.5)}{0.1^2}$$

$$n = \frac{2.71 * 0.25}{0.01}$$

$$n = \frac{0.6765}{0.01}$$

$$n = 68$$

El resultado de la muestra indica que se tiene que aplicar el instrumento de encuesta a sesenta y ocho personas que hayan egresado de una carrera universitaria hasta cinco años atrás, es decir desde 2016 hasta la fecha para la recolección de datos.

b) Muestra de la población de estudiantes universitarios que se encuentran cursando de sexto a noveno semestre de la Facultad de Contaduría y Administración.

El total de la población de estudiantes que se encuentran cursando los semestres de sexto a noveno es de 527, el nivel de confianza aplicable a la muestra será de un 95%, por lo tanto, el valor de "Z" equivaldrá a 1.96, el margen de error aplicable será del 9% y el valor de prevalencia será de 0.5 para el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 Npq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Sustituyendo:

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.09$$

$$Z = 1.96$$

$$N = 527$$

Por lo tanto:

$$n = \frac{1.96^2 * 527 * (0.5 * 0.5)}{0.09^2(527 - 1) + 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 * 527 * 0.25}{(0.0081 * 526) + (3.8416 * 0.25)}$$

$$n = \frac{531.0916}{4.2606 + 0.9604}$$

$$n = \frac{531.0916}{5.2221}$$

$$n = 102$$

El resultado de la muestra indica que se tiene que aplicar el instrumento de encuesta a ciento dos estudiantes de la Facultad de Contaduría y Administración que se encuentren cursando alguno de los semestres de sexto a noveno de su carrera para la recopilación de datos.

c) Muestra de gerentes o encargados del área de recursos humanos de las empresas.

El total de la población de empresas ubicadas en la ciudad de Monclova, Coahuila es de 8761, el nivel de confianza aplicable a la muestra será de un 95%, por lo tanto, el valor de “Z” equivaldrá a 1.96, el margen de error aplicable será del 9% y el valor de prevalencia será de 0.5 para el cálculo de la muestra.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + Z^2 p q}$$

Sustituyendo:

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$e = 0.09$$

$$Z = 1.96$$

$$N = 8761$$

Por lo tanto:

$$n = \frac{1.96^2 * 8761 * (0.5 * 0.5)}{0.09^2 (8761 - 1) + 1.96^2 * (0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{3.8416 * 8761 * 0.25}{(0.0081 * 8760) + (3.8416 * 0.25)}$$

$$n = \frac{8765.0916}{70.956 + 0.9604}$$

$$n = \frac{8765.0916}{71.9164}$$

$$n = 122$$

El resultado de la muestra indica que se tiene que aplicar el instrumento de entrevista a ciento veintidós gerentes o encargados del área de recursos humanos de las empresas que se ubican en la ciudad de Monclova, Coahuila para la recopilación de datos.

3. Resultados

Algunos de los hallazgos importantes en el presente estudio de investigación son los siguientes puntos:

Tanto los profesionistas, como los estudiantes universitarios piensan que no han podido obtener un empleo de acuerdo con su área de estudios, debido a la falta de oportunidades y a que no cuentan con la experiencia que solicitan las empresas, sin embargo, la mayoría de las empresas entrevistadas, mencionaron que han brindado oportunidades a profesionistas y estudiantes universitarios aún sin contar con experiencia en su área de estudios, por lo que se puede suponer que la razón por la que no han encontrado un empleo es por la falta de oportunidades, por no generar suficientes vacantes en las empresas locales.

Ante la difícil situación, la mayor parte de los profesionistas y estudiantes universitarios están dispuestos a obtener una remuneración mínima a cambio de obtener oportunidades que les permitan desempeñarse en un área real que pertenezca y vaya acorde con sus estudios para poder generar la experiencia que buscan y, de esta manera, desarrollarse mejor en su profesión y volverse más

competitivos en el campo laboral profesional. Aunque, según los resultados de la investigación, la falta de experiencia no es la razón principal por la cual no sean contratados, realmente sí es requerida constantemente y otorga cierta ventaja al postularse en alguna vacante.

Las empresas, confían en el potencial, aptitudes, habilidades, ética y conocimientos que tengan los profesionistas y estudiantes universitarios sin necesariamente tener experiencia profesional, de esta manera, podrían descubrir nuevos talentos. Sin embargo, hay encargados de reclutamiento que piensan que no deben contratar a personas sin experiencia porque no quieren invertir tiempo capacitando a las personas, porque no pueden permitir o tolerar que algo salga mal durante el ejercicio de su trabajo o porque, por su falta de experiencia, creen que no tienen sentido crítico y analítico aún.

Aunque la mitad de estas empresas entrevistadas han escuchado u obtenido información acerca del fomento al primer empleo y la mayor parte no ha sido acreedora de algún tipo de estímulo fiscal, el casi 96% de ellas aceptaron que sí aplicarían a obtener un estímulo fiscal si existiera algún programa que las beneficiara por emplear a profesionistas y estudiantes universitarios que no cuentan con experiencia profesional. Al implementarse un estímulo que beneficie a las empresas por otorgar puestos profesionales funcionales, relevantes y de verdadera importancia para la misma, podrían estarse creando muchas de las oportunidades que los profesionistas y estudiantes universitarios necesitan para ejercer sus carreras o crecer profesionalmente, aportando valor económico y competitivo a la empresa y a la ciudad.

El estudio arrojó también, que la mayoría de las empresas sí da oportunidad de contratación a personas que no cuentan con experiencia en el área de estudios, brindándoles la oportunidad de que puedan aprender e ir tomando la experiencia que necesitan para poder sobresalir en el mundo laboral y ser más competitivos.

Las estrategias que implementan algunas empresas son solicitar practicantes en las diferentes áreas, con la posibilidad de contratación. Esto, les da la oportunidad a los estudiantes de demostrar sus habilidades, conocimientos, disponibilidad y capacidad para aprender y ejecutar las herramientas y quedarse en un lugar que les permita seguir desarrollándose profesionalmente. Aunque no todas las empresas lo implementen o tengan algún programa parecido para el reclutamiento de nuevos talentos, es una buena estrategia de competitividad, formación y oportunidad para los estudiantes universitarios y recién egresados.

Un gran número de estudiantes universitarios y profesionistas aceptarían pagos de sueldos mínimos a cambio de poder tener la oportunidad de desempeñarse en un trabajo que sea acorde con su área de estudios, pero, ante la falta de dichas oportunidades buscan empleos con actividades diferentes a las que tienen que ver con sus ramas de estudio, tan sólo para poder percibir un ingreso. Es aquí cuando se dan cuenta que, cambiar de área o de trabajo, podría no beneficiarles del todo, económicamente, pues la mayoría empieza a adquirir compromisos que se lo impiden al estar pagando bienes patrimoniales o activos o al tener la responsabilidad de sostener una familia o necesidades de ésta.

La mayoría de las empresas que participaron en el presente estudio de investigación, otorgan oportunidades de empleo a estudiantes universitarios y profesionistas que no cuentan con la experiencia para ocupar ciertas de las vacantes que ofrecen y, de las principales razones que mencionaron, esto se debe a que las personas en sus entrevistas les brindaron la seguridad que muestran en sí mismas, además de notar su disposición para aprender y trabajar, así como, también, tomar en cuenta los valores éticos que tienen las personas. Lo anterior, son algunas de las características más importantes en la actualidad, ya que, una persona honesta y responsable, les brinda confiabilidad y tranquilidad a los encargados del manejo de la empresa y, sobre todo, a los accionistas y dueños, pues saben que cuidarán los recursos y manejos de la empresa en la gran medida posible.

A su vez, una persona que, además, tiene iniciativa, interés y responsabilidad por aprender, incluyendo desenvolvimiento y seguridad, proporciona a los encargados de contratación y dueños de las empresas, la confiabilidad de que la persona a la que le están dando la oportunidad, les va a aportar mucho en el departamento al que le destinen la responsabilidad de atender. Lo que estas empresas pueden conseguir al dar oportunidades a las personas que no cuentan con experiencia laboral, es

descubrir nuevos talentos ya que, existen muchos estudiantes y profesionistas que tienen ideas innovadoras que solamente necesitan apoyo para impulsar el desarrollo de algo nuevo y que, posiblemente, represente reducciones de costos, incrementos de producción o incremento de ingresos.

Esto, se podría dar pie a una nueva investigación en la que tome en cuenta, toda la demanda que hay sobre empleos para profesionistas que buscan oportunidades con cada generación egresada por semestre y la poca oferta que pueden dar las empresas de la ciudad o región, de empleos para estos profesionistas, al igual que las razones por las que la mayor parte de las empresas deciden invertir e instalarse en la capital del estado y sólo muy pocas deciden llegar a la ciudad de Monclova, creando un crecimiento y desarrollo económico más lento y, por lo tanto, carente de oportunidades de empleo profesional que, muchos profesionistas, deciden buscar fuera, en otra ciudad o en otro estado.

4. Discusión

Los resultados que arrojaron los instrumentos de investigación demuestran que las empresas que atendieron las entrevistas están dispuestas a ofrecer vacantes funcionales y con actividades que tengan que ver en los ramos profesionales, para profesionistas y estudiantes universitarios que no cuentan con experiencia profesional, si éstas tuvieran la oportunidad de acceder a un estímulo fiscal que les beneficie por otorgar dichas vacantes.

Lejos de querer aprovechar un estímulo que solamente les reduzca las obligaciones fiscales, desean, además, poder tener el beneficio y la posibilidad de ampliar el gremio de profesionistas que conforman a su empresa. Debido a la actual contingencia sanitaria, muchas empresas tuvieron que reducir los costos de mano de obra, repercutiendo en los sueldos y salarios. Ahora una persona debe, o realizar menos o realizar el trabajo de dos o hasta tres personas, lo cual repercute en la productividad de la empresa, y con ésta, los ingresos que pueda generar. El despido de muchas personas en las empresas también generó que algunas áreas se quedaran, de cierta manera, desprotegidas y con la responsabilidad asignada a otra persona para llevarla a cabo.

La reactivación para la recuperación de la economía ha ocasionado que las empresas vuelvan a operar, aunque no con la misma normalidad, pero necesitando más empleados para salir adelante en cada uno de sus departamentos, por lo que, la necesidad de colocar gente, incluyendo profesionistas, en cada una de las diferentes áreas, se ha estado acrecentando y volviendo indispensable para la correcta operación de la empresa. Por lo anterior, la necesidad de contratar profesionistas se vuelve palpable, aunque también, un poco complicado para las empresas, debido a que se empiezan a recuperar de la caída ocasionada por la actual contingencia.

Con base en los hallazgos de la presente investigación, se propuso que, para tratar de disminuir el desempleo existente entre la comunidad de profesionistas y de estudiantes universitarios, se tome en cuenta ofrecer un estímulo fiscal a las empresas que acepten ofrecer vacantes para emplearlos.

El crear una Ley que fomente el empleo en profesionistas y estudiantes universitarios sin experiencia y que pueda dar a las empresas la garantía de un remanente para incrementar ingresos les ayudará al cumplimiento de la operación normal de las mismas, así como de otras obligaciones fiscales.

Al aumentar el número de trabajos ofrecidos por los empleadores, con éstos se considera también un incremento en la eficiencia y manejo de la empresa, lo que genera un crecimiento y, por ende, mayores ingresos que repercuten en ingresos tanto para el Gobierno como para el IMSS al recaudar los impuestos correspondientes que causan.

La actual contingencia sanitaria ha provocado que el país presente un fuerte problema económico, ya que, desde 2020 se paralizó y, aunque hoy en día ha empezado a reactivarse, aún hacen falta apoyos que impulsen a las empresas para contribuir con el otorgamiento de empleos, más que nada profesionales, que puedan brindar el desarrollo y crecimiento económico que ayude al país a superar las circunstancias críticas por las que está pasando el mundo entero.

Los empleadores podrán tener el beneficio de contar con los profesionales que necesita para el manejo y crecimiento de sus empresas además de un beneficio fiscal por emplear a los profesionistas

y estudiantes universitarios que no cuentan con experiencia. Comúnmente, estas personas se encuentran desempleadas o trabajando en otros puestos que nada tienen que ver con sus áreas de estudio pero que se desempeñan ahí porque necesitan ingresos y es el trabajo que han podido conseguir o bien, porque es un empleo mejor pagado que lo pudiera percibir desempeñándose en un trabajo que tenga que ver con su área de conocimiento.

5. Referencias

- Froy, F. y Giguère, S. (2011). *Creación de empleos duraderos. Guía para generar empleo de calidad a nivel local*. OECD. <https://www.oecd.org/cfe/leed/48866239.pdf>, consultada el 12 de septiembre de 2021.
- García, M. (21 de agosto de 2021). *Obtener un título universitario no garantiza tener un empleo digno y bien remunerado en México*. Economentes. https://www.economentes.com/postmarcog_09.html, consultada el 09 de septiembre de 2021.
- Gracia, M. (15 de julio de 2015). *México. Un país de jóvenes con falta de oportunidades*. Milenio. <https://www.milenio.com/opinion/maximiliano-gracia-hernandez/la-economia-del-tunel/mexico-un-pais-de-jovenes-con-falta-de-oportunidades#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20para%20la,y%20la%20ineficiencia%20en%20la>, consultada el 09 de septiembre de 2021.
- UVM. (2021). *Encuesta Nacional de Egresados 2021*. Opinión Pública UVM. https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/UVM_Brochure_V30062021.pdf, consultada el 09 de septiembre de 2021.