



Revista de Investigación Educativa 19

julio-diciembre, 2014 | ISSN 1870-5308 | Xalapa, Veracruz

© Todos los Derechos Reservados

Instituto de Investigaciones en Educación | Universidad Veracruzana

Características del proceso de transición al mercado laboral. Caso de los egresados de los licenciados en economía del Estado de México, 2000-2010

Mtra. Lisy Rubio-Hernández*

Profesora, Estudiante de Doctorado

Correo: lrubioh@uaemex.mx

Dra. María del Carmen Salgado Vega*

Profesora-Investigadora

Correo: mcsalgadov@uaemex.mx

* Universidad Autónoma del Estado de México, México

En la actualidad, México vive una problemática en cuanto a la tasa de empleo de los jóvenes, donde los graduados de las Instituciones de Educación Superior no son la excepción y se enfrentan a periodos de transición más largos y complejos. El objetivo de este artículo es analizar las características de este proceso que vivieron los egresados de la licenciatura de economía de la Universidad Autónoma del Estado de México durante los periodos 2000-2010, con la finalidad de establecer cuáles son los elementos que más influyen en dicho proceso y la forma en la que se están incorporando al mercado de trabajo este tipo de profesionistas. Se pudo corroborar con base en la evidencia empírica que dichos egresados presentan un comportamiento respecto al proceso de transición cuya principal característica es de buena aceptación; sin embargo, son contratados en empleos que no corresponden a su formación y con baja remuneración.

Palabras clave: Mercado de trabajo, inserción laboral, graduados, condiciones de trabajo.

Recibido: 20 de mayo de 2013 | **Aceptado:** 17 de febrero de 2014

Currently, Mexico is experiencing a problem regarding the employment rate of young people, where graduates of higher education institutions are no exception and are facing longer transition periods and complex. The objective of this article is to analyze the characteristics of the transition process faced by graduates of the Bachelor of Economics, from Universidad Autónoma del Estado de México during 2000-2010, in order to establish what elements have more influence on the transition process and the way such professionals are entering the labor market. It was corroborated on the basis of empirical evidence that these graduates have an unusual behavior to the current labor situation in the country, as they face a transition process in which the primary characteristic is well accepted, however, graduates are facing jobs that do not correspond entirely to their training and low wages.

Keywords: Labor market, professional insertion, graduate, working conditions.

Características del proceso de transición al mercado laboral. Caso de los egresados de los licenciados en economía del Estado de México, 2000-2010

Introducción

En el mundo contemporáneo, concluir una carrera universitaria ya no es el único requisito que los jóvenes egresados deben cubrir para poder insertarse de manera rápida y fluida al mercado laboral. En las últimas décadas del siglo se creía que contar con estudios universitarios permitía una inserción al mercado de trabajo con mejor salario y un empleo que la sociedad consideraba como “bueno” o “mejor” (por requerir menos esfuerzo físico y más esfuerzo intelectual). Como consecuencia se obtuvo la apertura de la educación universitaria para la clase media, la cual trajo consigo diversos efectos; el más positivo fue el acceso de un número mayor de personas a la educación superior, fenómeno que se conoce como la *masificación de la educación* (Gómez, Borra, Gil & Salas, 2008).

La *masificación* indujo un segundo efecto: cada vez son más los jóvenes que obtienen un título universitario, pero en contraparte no se generan con el mismo dinamismo los empleos necesarios para poder acoger a todos los graduados en el mercado laboral, complicando así la inserción profesional (Gómez et al., 2008). Esta complicación se refleja principalmente en el tiempo que transcurre desde que el joven egresa

de la carrera universitaria hasta que logra ser contratado en el mercado de trabajo, incrementando la tasa de *desempleo juvenil*.

La tasa de desempleo juvenil¹ a nivel internacional, de acuerdo con el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2012 se ubicó en 12.6%, lo que significó que 74.6 millones de jóvenes no tuvieron empleo en todo el mundo. Para México esta tasa fue de 10% en el mismo año (IndexMundi, 2013). Se estima que esta cifra representó 575,715 jóvenes sin empleo en todo el país, aun cuando se encuentra por debajo de la media internacional. El caso para el Estado de México es una cifra similar a la tasa de desempleo juvenil internacional, de 12% (Sánchez, 2012).

Este ensayo de investigación centra su objetivo en analizar las características del proceso de transición que enfrentan los egresados de la licenciatura de economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) durante los periodos 2000-2010. Tomando en cuenta que la muestra para llevar a cabo esta investigación es no probabilística los resultados obtenidos no pueden ser considerados como un reflejo exacto de la realidad; sin embargo, permiten tener un acercamiento al fenómeno de estudio y su posible vinculación con los elementos teóricos expresados en este documento.

Este trabajo inicia con un recorrido por dos de las principales teorías del proceso de transición: la búsqueda y las señales. Posteriormente se presenta el marco contextual de la educación y el mercado de trabajo en el Estado de México, continuando con la metodología, resultados y discusión de los hallazgos, para finalizar el artículo con las conclusiones y recomendaciones.

1. Marco contextual

1.1 Formación universitaria y su vinculación con el empleo en México

En México son pocos los autores que han abordado el tema de formación de capital humano con casos prácticos en los que su investigación haya aportado información empírica que ayude a comprender el panorama mexicano actual (siglo XXI) en dicho aspecto. En este apartado se analizarán dos trabajos destacados en este rubro: Valenti y Becerril (2007), y Muñoz (2005).

El primer trabajo aborda la problemática que muchos jóvenes mexicanos enfrentan al momento de terminar sus estudios universitarios, si realmente la formación

1. La tasa de desempleo juvenil considera jóvenes entre 15 y 24 años de edad.

universitaria se ajusta a la realidad del mercado laboral. Valenti y Becerril (2007) lo estudian desde la medición de la sobreeducación, que de acuerdo con las autoras es uno de los problemas que está llevando a los jóvenes mexicanos a la subutilización de las habilidades adquiridas; es decir, que la formación recibida en la universidad y las habilidades desarrolladas sobrepasan lo que el mercado laboral está demandando, por ello existe (tal como las autoras lo nombran) una sobrecualificación por parte de la formación de capital humano en las universidades. Lo que lleva a muchos jóvenes a trabajar subutilizando sus capacidades reales tanto de conocimientos como de competencias.

Utilizan un análisis estadístico descriptivo y fijan como base los años 2000 y 2005, sustentando la investigación en los datos de la Encuesta Nacional de Empleo para los mismos años. Valenti y Becerril (2007) concluyen que el nivel de desajuste ocupacional está aumentando en México, y afirman que a través del tiempo cada vez menos profesionistas están en empleos adecuados a su formación. Terminan la investigación diciendo que la hipótesis nula (H_0): *Existe subutilización de las habilidades profesionales*, debe ser rechazada y la hipótesis alternativa (H_a): *La ocupación de los recursos humanos de nivel profesional no siempre corresponde con las competencias que tienen los individuos alcanzadas por el nivel educativo*, no debe ser rechazada. Esto debido a que, de acuerdo con el análisis presentado, cuentan con la evidencia estadística para concluir que el “capital humano profesional se ve en la necesidad de aspirar a puestos de trabajo con requerimientos educativos menores” (Valenti & Becerril, 2007, p. 51).

El segundo trabajo al que se hace alusión es el de Muñoz (2005), en cuyo ensayo aborda la situación de la empleabilidad en los jóvenes mexicanos. Su argumentación gira en torno a dos situaciones: la primera es lograr una suficiente correspondencia entre las características de la formación y los requerimientos de las ocupaciones, y la segunda que se debe lograr un razonable equilibrio entre las cantidades de jóvenes que egresan de las Instituciones de Educación Superior (IES) y la capacidad del sistema económico para absorberlos en condiciones aceptables. La propuesta de este autor para solventar y ayudar a que la relación de la empleabilidad y tanto la formación como la capacidad del mercado de trabajo dé cabida a todos los formados universitarios, exige el diseño e instrumentación de programas. Específicamente propone:

1. Reorientar los objetivos y contenidos de los *currícula*. Lo que implica revisar los diseños y enfoques curriculares, métodos de enseñanza-aprendizaje, materiales didácticos y las relaciones entre las IES y los entornos sociales en donde están ubicadas.

2. Reorientar los programas de investigación. Intensificar la investigación interdisciplinar sobre todo en algunos problemas sociales (educación, alimentación, vivienda y la naturaleza del desarrollo socioeconómico del país).
3. Estrechar la vinculación de las instituciones educativas con las actividades y las organizaciones sociales.

Para lograr los puntos anteriores Muñoz (2005) es muy puntual en que es necesario acercar a las IES con las unidades productivas y las organizaciones sociales. Esto se puede lograr a través de prácticas profesionales, tesis de posgrado y programas específicamente diseñados para ese fin.

En la investigación que se desarrolló del proceso de transición de los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMEX no profundizamos tanto en la formación universitaria; sin embargo, el ensayo antes mencionado sirve para contextualizar los problemas que existen entre las IES y el mercado de trabajo. Es importante aclarar que nuestro ensayo de investigación no ahondó en los aspectos que la facultad de economía de la UAEMEX debe mejorar o cambiar, únicamente se analizaron aquellas características que explicaban el proceso de transición.

En el marco teórico se revisan algunas de las teorías que dan soporte a esta investigación, las cuales si bien han sido ya catalogadas como clásicas en Valenti y Becerril (2007), las autoras explican por qué en México siguen vigentes dichas teorías surgidas en Estados Unidos en la década de los sesenta, pues aseveran que las características de crecimiento de matrícula en la educación superior (aumento del número de jóvenes en edad de estudiar una carrera universitaria y el incremento en el número de IES) en ambas naciones es similar. Para el caso de Estados Unidos² este fenómeno se presentó en las décadas de los sesenta y setenta del siglo y para México a finales de dicho siglo, continuando hasta la primera década del XXI, tal como se puede constatar en la Figura 1 y en la Tabla 1.

2. Estados Unidos no es el tema central de análisis de este trabajo, por ello únicamente se menciona que de acuerdo con Burris (1983) la matrícula de universitarios se incrementó de 8,580,000 en 1970 a 12,097,000 alumnos en 1980.

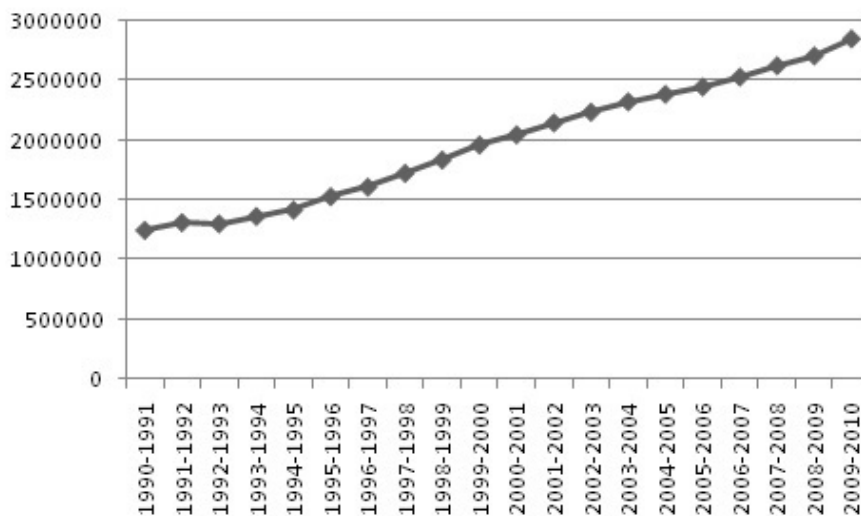


Figura 1. Matrícula de nivel superior 1990-2010 en México

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2013).

Tabla 1. Escuelas de educación superior 2000-2010, en México (tipo de control)

| | Normal licenciatura | | | | | Licenciatura universitaria y tecnológica | | | | |
|-----------|---------------------|-------|---------|---------|------------|--|---------|---------|------------|----------|
| | Total | Total | Federal | Estatal | Particular | Total | Federal | Estatal | Particular | Autónoma |
| 2000-2001 | 2,955 | 655 | 9 | 342 | 304 | 2,300 | 178 | 184 | 1,253 | 685 |
| 2001-2002 | 3,041 | 655 | 9 | 339 | 307 | 2,386 | 179 | 198 | 1,322 | 687 |
| 2002-2003 | 3,203 | 664 | 7 | 342 | 315 | 2,539 | 218 | 225 | 1,400 | 696 |
| 2003-2004 | 3,247 | 525 | 6 | 264 | 255 | 2,722 | 233 | 252 | 1,523 | 714 |
| 2004-2005 | 3,311 | 464 | 6 | 248 | 210 | 2,847 | 239 | 275 | 1,604 | 729 |
| 2005-2006 | 3,667 | 472 | 6 | 254 | 212 | 3,195 | 234 | 397 | 1,739 | 825 |
| 2006-2007 | 3,717 | 484 | 6 | 255 | 223 | 3,233 | 240 | 342 | 1,830 | 821 |
| 2007-2008 | 3,825 | 489 | 6 | 258 | 225 | 3,336 | 248 | 360 | 1,886 | 842 |
| 2008-2009 | 3,907 | 487 | 6 | 256 | 225 | 3,420 | 255 | 377 | 1,960 | 828 |
| 2009-2010 | 4,215 | 480 | 5 | 255 | 220 | 3,735 | 217 | 549 | 2,149 | 820 |

Fuente: Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos, 2013.

Con las cifras anteriores queda evidenciado que el incremento tanto en el número de IES como alumnos inscritos en las universidades ha sido constante para el caso mexicano. Se pretende también explicar con ello por qué en el marco teórico las teorías clásicas son las que dan soporte a esta investigación.

2. Marco teórico

2.1 Mercado laboral neoclásico

La perspectiva económica neoclásica considera el mercado de trabajo como cualquier otro mercado de bienes, donde el trabajador no resulta afectado por aspectos de tipo social, de espacio, de tiempo o de cualquier otro recurso (son inagotables) (Solow, 1992). La ley de oferta y demanda es tomada como base para ajustar el empleo, desempleo, así como la tasa salarial. Los neoclásicos fundamentan su modelo en el análisis microeconómico y en la libre competencia o competencia perfecta. En el análisis del mercado de trabajo –desde la perspectiva neoclásica– convergen las teorías clásicas del mercado de trabajo, el modelo keynesiano, el equilibrio general de Walras, el equilibrio parcial de Marshall (Roca, 2009) y lo que ha distinguido a los neoclásicos de los clásicos: el uso de las matemáticas aplicadas a la economía. Así, se establecen los supuestos que soportan la teoría neoclásica del mercado de trabajo: racionalidad, mercados competitivos, precios y salarios flexibles.

La misma teoría establece que la ley general de equilibrio es la que determina el nivel de salarios que se debe pagar; es una función de la relación entre oferta y demanda de trabajo. Por lo que, al momento de escasear los puestos de trabajo, es decir, cuando la demanda laboral decrece, el desempleo involuntario se incrementa, hay más personas buscando empleo y menos puestos vacantes para insertarse (el efecto negativo de la masificación). En la Figura 2 se observa que cuando se presenta un desplazamiento de la curva de demanda (de D_0 a D_1), con su respectivo movimiento sobre la curva de oferta (O_0), es decir sobre la cantidad ofertada, un nuevo equilibrio se establece (de E_0 a E_1), y lo que debería suceder es que los salarios bajaran (de S_0 a S_1).

Este artículo considera únicamente los supuestos del mercado neoclásico como base para explicar la falta de equidad entre el número de egresados y los puestos vacantes o disponibles en el mercado laboral. No se ahonda en lo que los teóricos neoclásicos han propuesto para mejorar el desequilibrio, únicamente se analiza éste para explicar si, efectivamente, el contar con un título universitario tiene un impacto

positivo que ayude a que el efecto negativo de la masificación de la educación superior se neutralice y el egresado se inserte de una manera más fluida y rápida al mercado laboral.

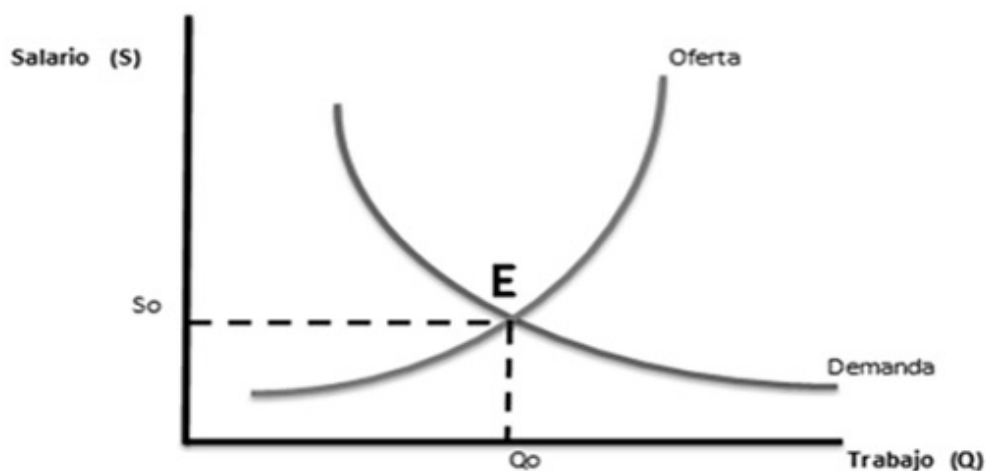


Figura 2. Desequilibrio del mercado laboral

Fuente: Elaboración propia con base en Roca, 2009.

2.2 Teoría de la búsqueda y teoría de las señales

Para poder explicar la complejidad del proceso de transición o las dificultades para insertarse al mercado de trabajo se han planteado diversas teorías; una de ellas se denomina *teoría de la búsqueda*, demostrada primeramente por Stigler (1961) y posteriormente por McCall (1970) y Mortensen (1970). Esta teoría parte del supuesto de ignorancia o información imperfecta. En el mercado de trabajo los desempleados o buscadores de empleo no poseen toda la información respecto a la demanda total de empleos. A su vez, los empleadores pueden no conocer la calidad de la oferta, es decir, desconocen las cualificaciones reales de los desempleados, así como el número real de personas que se encuentran en la “búsqueda” (Gómez et al., 2008).

Para resolver el problema de ignorancia, los desempleados incurren en costos de búsqueda (Gómez et al., 2008), lo que equivale a pagar por conocer las ofertas de empleo que hay en el mercado. Los costos de información (indagación y evaluación de

la información) no son exclusivos aunque sí determinantes, ya que no es suficiente con que los puestos estén vacantes, es necesario que los individuos que buscan empleo sepan de su existencia. Por tanto, se deben incluir también los costos de tiempo y movilidad (desplazamiento a las organizaciones que pueden contratarlos) (Gómez et al., 2008).

Puede suceder también que el individuo no acepte la primera oferta recibida, en este caso sigue en el proceso de búsqueda hasta localizar las ofertas atractivas. Entonces, la persona desempleada aplica el modelo de búsqueda secuencial, el cual señala que el individuo fija un salario de aceptación mínimo (salario de reserva) y sigue buscando hasta que encuentra una oferta que le ofrezca cuando menos el salario que él fijó como mínimo (Gómez et al., 2008); en ese momento su proceso de transición termina.

La segunda teoría que explica el proceso de transición parte del supuesto de que los problemas que enfrentan los jóvenes egresados giran en torno a la educación exigida; para los empleadores, el hecho de haber terminado una carrera universitaria, independientemente de cuál haya sido, puede ser una “señal” de que la persona es inteligente o cuenta con la capacidad de aprender (Spence, 1973; Riley, 1979). Esta teoría ha sido nombrada como *teoría de las señales*.

Aplicar la teoría de las señales al mercado de trabajo es un intento por introducir en los modelos de búsqueda el problema de la toma de decisiones por parte de los empleadores en contextos de información imperfecta (Acharya, 1988; Gómez et al., 2008; Noldeke & Van Damme, 1990), como lo explica la teoría de la búsqueda, de la cual parte la teoría de las señales. El supuesto básico de esta teoría (señales) es que el empleador nunca estará completamente seguro de la productividad potencial de los candidatos que solicitan el puesto vacante. En consecuencia, se guía por una serie de “señales”, indicativas de la productividad potencial (Acharya, 1988; Araujo, Gottlieb & Moreira, 2007; Gómez et al., 2008). Los empleadores, entonces, filtran a los candidatos en función del expediente académico con el fin de poder seleccionar al mejor.

En ambas teorías se parte de los problemas o dificultades para insertarse al mercado laboral, es decir, se considera un proceso de transición complejo, donde el individuo tiene que incurrir en costos para lograr encontrar la oferta que sea atractiva para él.

2.3 Redes sociales y mercado de trabajo

Las relaciones sociales que son definidas teóricamente como redes sociales están cobrando fuerza y relevancia en el ámbito laboral y en el proceso de transición; no

es extraño que muchos jóvenes se inserten en el mercado de trabajo por primera vez con la ayuda de algún familiar o amigo. A este tipo de trayectoria se le conoce como: *transición en el ámbito familiar* (Casal, 1997). Esta es cuantitativamente importante en México debido a la falta de empleo y al surgimiento del empleo informal, formado por empresas o explotaciones de carácter familiar, tanto del sector agrícola como de la pequeña industria (talleres), el comercio al detalle, la venta ambulante y talleres de reparación y servicio. La herencia patrimonial hacia el hijo mayor es una de las principales claves de esta transición. La transición por adscripción familiar presupone una definición del horizonte de clase en función de la familia, una vinculación relativamente escasa con la formación pos obligatoria, y un tránsito escuela-vida activa muy precoz en cuanto a la vinculación que se da con la economía familiar. En un mercado laboral en donde la oferta es cada vez mayor y la demanda va en retroceso, parece ser la única alternativa viable y que a su vez actúa como regulación social para la oferta laboral.

Los sistemas educativos así como también los sistemas familiares juegan un rol importante como mecanismos de ajuste de la oferta de trabajo de acuerdo con las fluctuaciones en los niveles de empleo, pues permite la institucionalización de una fuerza laboral contingente (Offe & Hinrichs, 1985) que participa en la distribución de los trabajos. Esta regulación social de la oferta de trabajo es un mecanismo que constantemente está siendo modificado de acuerdo con las fluctuaciones que observa la demanda laboral (Salgado & Miranda, 2008).

2.4 Proceso de transición o inserción profesional

Se suele hablar del proceso de transición o inserción profesional como sinónimo de entrada en la vida activa, o como el acceso de los jóvenes al empleo; también es considerado el paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado laboral. La inserción ha sido considerada durante mucho tiempo como una especie de fase, la cual ha sido determinada como breve y neutra, entre dos momentos diferenciados de formación y empleo, es un tiempo de incertidumbre antes del acceso a la estabilidad profesional.

El sentido más común que se da a la expresión “inserción”, desde una óptica individualista, parece querer apuntar a la consecución por el trabajador de un estatus (relativamente) estable en el mercado laboral. No existe un término que haya alcanzado una aceptación generalizada para describir este proceso, por lo que parece más adecuado hablar del proceso de transición profesional porque, como señala Cachón (1999), corresponde acertadamente a la idea de un tránsito, de un estado intermedio

que tiene una cierta duración, sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura, es decir, la estabilidad laboral.

El *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP, por sus siglas en español, 2012) definió al proceso de transición como una situación social y económica importante; el sector público determina que es un proceso que se lleva a cabo de buena forma si se cumple con:

1. Evaluación del entrenamiento y formación proveído por el sistema educativo.
2. Cálculo del límite de desempleo juvenil y exclusión de gente joven al mercado de trabajo.
3. Promoción de la gente joven al mercado de trabajo, reclutamiento de empleados y seguridad de empleo.

Tomando como base las afirmaciones anteriores y los planteamientos revisados hasta este punto, se puede comentar que en el proceso de transición se identifican dos actores principales: el mercado de trabajo y la educación superior. Ambos exhiben características y problemáticas diferentes, particulares, pero no necesariamente excluyentes. Para plantear la realidad del mercado de trabajo en el Estado de México es necesario remitirse a la teoría neoclásica del mercado laboral, la cual mediante los supuestos que plantea puede ofrecer respuesta a las presentes situaciones que viven los egresados universitarios al enfrentarse a su primer empleo.

En la actualidad mexicana esta transición se muestra como un proceso de alternancia de periodos de desempleo, empleos precarios, de formación y de vuelta al desempleo. Es importante recordar que esta inserción profesional, a la que se refiere el artículo, no es exclusiva de los jóvenes, afecta también a aquellas personas que por alguna razón se incorporan tardíamente a la actividad económica o a aquellas que se reincorporan al empleo después de periodos largos de desempleo.

3. Panorama laboral del Estado de México (2012-2013)

3.1 Mercado de trabajo

Para comprender la situación laboral de los profesionistas es necesario entender el contexto general del mercado de trabajo en el Estado de México.

Al ser la entidad que cuenta con la mayor población con respecto al total del país, esto se ve reflejado en que contabiliza el mayor número de personas ocupadas remuneradas. Al cuarto trimestre de 2012 reportó una Población Económicamente Activa

(PEA) de 6,831,665, de la cual 94.13% se encontró ocupada (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2013).

A nivel nacional esta entidad se colocó en 2012 en el sexto lugar en el índice de preparados sin empleo, empatada con el Distrito Federal (DF) y el estado de Morelos, lo que significó que de cada 100 personas con estudios profesionales, 43 se encontraban sin empleo (INEGI, 2013) (Figura 3).

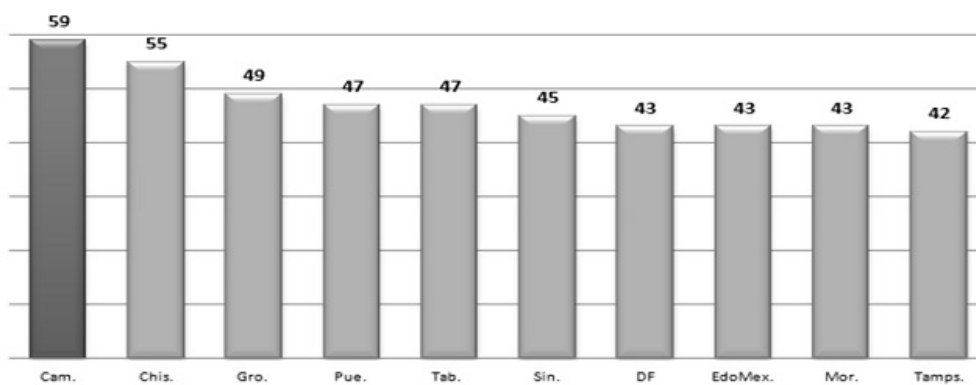


Figura 3. Preparados sin empleo (%), México 2012

Fuente: Elaboración propia con base en Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2012).

Del total de ocupados de la entidad, al cuarto trimestre de 2012, 75.23% se encontraba en el rubro asalariados; 17.59% trabajaba por su cuenta; 4.07% trabajaba sin pago, y 3.08% estuvo clasificado como empleadores (INEGI, 2012). En el mismo periodo, la población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: otros servicios, 34.59%; comercio, 21.87%; industria manufacturera, 18.13%; construcción, 8.40%; transporte, 6.32%; gobierno, 5.02%; agropecuario, 4.92%; extracción y excavación, 0.46% (INEGI, 2013). Los datos presentados muestran la importancia del sector servicios como el generador del mayor número de empleos en la entidad, lo que habla de la tercerización de la economía, en donde el sector manufacturero y agropecuario están perdiendo presencia en la asignación de empleos. Se observa que la mayoría de los profesionistas sigue prefiriendo contratarse en un empleo, en lugar de generar fuentes de trabajo propias.

El Estado de México es la segunda entidad con el mayor número de IES en el país, superado únicamente por el DF. De las 2,923 IES registradas oficialmente en 2013,

8.07% se encuentra en el Estado de México (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México [ANUIES], 2013). El tener tal cantidad de IES se reflejaba en el número de profesionistas que trabajaban en la entidad.

En la variable de ocupación en esta entidad en abril de 2013, de acuerdo con los datos publicados por la STPS (2013), las tres profesiones con mayor número de ocupados promedio a nivel estatal fueron: administración y gestión de empresas,³ 109,948; contabilidad y fiscalización, 102,363, y derecho, con 96,496, donde se observa que siguen liderando el mercado de los ocupados las carreras tradicionales y que también se caracterizan por ser las que tienen mayor matrícula en las IES.

Las carreras con una menor ocupación en el Estado de México son: formación docente para educación básica, nivel primaria, 8,607; mercadotecnia y publicidad, 12,692; construcción e ingeniería civil, 14,048. Situación que llama la atención sobre todo en mercadotecnia y publicidad, debido a la planta industrial que se encuentra ubicada en el estado, así como construcción e ingeniería civil por el número de viviendas que se han construido en la entidad en los últimos meses.

El salario es parte fundamental del análisis de las condiciones laborales. En este rubro destacan con los mejores salarios promedio mensuales en el Estado de México las siguientes profesiones (STPS, 2013): ingeniería mecánica y metalurgia, \$11,071; ingeniería química, \$10,602; construcción e ingeniería civil \$9,655. Cabe destacar que esta última sobresale con mejor salario y se encuentra entre las de menor ocupación. Entre las profesiones con menores salarios están: estomatología y odontología \$6,190; psicología, \$6,451; y formación docente para educación básica, nivel primaria, \$7,325. En estas profesiones participan en su mayoría mujeres.

La tasa de incorporación de la mujer mexiquense, tanto en el mercado de trabajo como en los estudios profesionales, en los últimos años ha sido considerable; sin embargo, dicha incorporación se sigue presentando en áreas tradicionales para la mujer, que la vinculan con el papel histórico de género que le ha asignado la sociedad: cuidado de la familia y atención a niños y ancianos. Las profesiones que concentran un mayor número de mujeres laborando son: enfermería y cuidados, 94.5%; didáctica, pedagogía y currículo, 91.6%; y psicología, 84.8%. Mientras que las que tienen menor participación son: construcción e ingeniería civil, 0.4%; ingeniería mecánica y metalurgia, 5.2%, y tecnologías de la información y la comunicación, 26.5% (STPS, 2013).

Una vez analizada la forma general de las condiciones del mercado de trabajo del Estado de México a continuación se presenta la metodología empleada para analizar

3. La carrera de economía se encuentra agrupada en el rubro de administración y gestión de empresas en esta entidad.

el proceso de transición de los egresados de la licenciatura de economía encuestados en este caso de estudio.

4. Metodología

Para visualizar el comportamiento del proceso de transición se toma como caso de estudio a los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMEX del periodo 2000-2010 que contaban con correo electrónico, con base en el objetivo que guía este trabajo: analizar las características del proceso de transición al mercado de trabajo en el Estado de México de los encuestados. Para dar respuesta a este objetivo fue necesario realizar un trabajo de investigación de campo a través del instrumento “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo”, de elaboración propia; se aplicó en los meses de marzo y abril de 2013; se envió vía correo electrónico mediante *encuestafacil.com*, plataforma tecnológica especialista en aplicación de encuestas electrónicas, al grupo de egresados antes descrito. La intención y objetivo del estudio de campo fue conocer las características que determinan el proceso de transición de los jóvenes egresados de la escuela a la vida profesional.

4.1 Cuestionario

El instrumento: “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo”, consta de 77 ítems planteados para identificar las principales características del proceso de transición, clasificados en cuatro constructos: asertividad de la transición, calidad de la transición, consolidación de la transición y redes sociales. En este trabajo únicamente se analizaron las respuestas relacionadas con el proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo de los constructos relacionados.

4.2 Actores

El estudio es de tipo retrospectivo y consideró evaluar a los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMEX de los años 2000 a 2010 que contaban con correo electrónico, fijando como el periodo cero el momento de egreso de la universidad.

4.3 Muestra

Para calcular la muestra a encuestar se inició la selección de candidatos a partir del universo de egresados de las generaciones 2000 a 2010, cuyo total es de 513, de los

cuales se consideró como la población para este caso de estudio a aquellos que se pudieran contactar por un medio electrónico. Esto resultó en una población de 282 egresados; a partir de ella y con un nivel de confianza del 90%, se calculó la muestra resultando en 138 cuestionarios.

Se enviaron encuestas electrónicas al total de la población con una recolección de 81 cuestionarios válidos (de los 282 que se enviaron); esto es que algunos egresados ingresaron al cuestionario pero no concluyeron las respuestas o abandonaron en alguna etapa del mismo. También se encontraron cuestionarios con ninguna respuesta o que no fueron abiertos. Todos los que se encontraron en estos casos se descartaron y no se consideraron para el análisis de este trabajo. Se decidió como criterio considerar para el estudio todos los cuestionarios contestados. La Tabla 2 muestra la tasa de respuesta por cada generación, cuyo promedio fue de 29.7%.

Tabla 2. Tasa de respuesta al cuestionario

| Año de egreso | Población | Respuestas válidas | Tasa de respuesta |
|---------------|-----------|--------------------|-------------------|
| 2000 | 7 | 3 | 43% |
| 2001 | 18 | 8 | 44% |
| 2002 | 14 | 3 | 21% |
| 2003 | 13 | 4 | 31% |
| 2004 | 17 | 4 | 24% |
| 2005 | 29 | 6 | 21% |
| 2006 | 39 | 11 | 28% |
| 2007 | 32 | 8 | 25% |
| 2008 | 38 | 11 | 29% |
| 2009 | 38 | 10 | 26% |
| 2010 | 37 | 13 | 35% |
| | 282 | 81 | |

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

5. Análisis de los resultados de la encuesta del proceso de transición

Es importante señalar que, dados los resultados obtenidos en la aplicación de los cuestionarios, no se obtuvo una muestra probabilística, sin embargo, se considera que estos resultados pueden considerarse como un posible acercamiento a la realidad del fenómeno de estudio. Los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios se exponen en tres aspectos: Generales; Asertividad de la transición; Calidad de la transición.

Es importante señalar, como se puede apreciar en la metodología, que por el tipo de criterio que se estableció para el análisis de los datos, estos resultados no se pueden generalizar al conjunto de egresados de la licenciatura de economía de la UAEMEX, únicamente aplican para el caso de estudio planteado en este trabajo, es decir, los egresados que contaban con correo electrónico de las generaciones 2000 a 2010 y que contestaron la encuesta.

5.1 Generales

Se obtuvo una participación de 55.5% de hombres y de 44.5% mujeres, con un total de 81 respuestas. La participación fue mayor en las generaciones 2006 a 2010 en comparación con las generaciones más alejadas al presente; esto se interpretaría como que por su más reciente egreso aún están más vinculados a la institución y por ello es más fácil localizarlos. Con lo que se observa la necesidad de la facultad de economía de la UAEMEX, en específico del departamento de vinculación, de buscar mecanismos de vinculación escuela-mercado laboral.

Uno de los datos más significativos de este apartado es la alta tasa de empleo que tienen los egresados de economía encuestados, ya que 94.0% contestó que sí ha trabajado. Del 6.0% que contestó “no”, la mayoría refirió que se encuentra estudiando una maestría, motivo por el cual no ha trabajado desde que egresó de la licenciatura. Observamos que este grupo de egresados ha contado con un alto índice de empleabilidad hasta el momento de aplicación de la encuesta.

5.2 Asertividad de la transición

Esta sección tiene la intención de conocer la eficacia de los métodos de búsqueda de empleo por parte de los egresados. Se seleccionaron nueve preguntas de este constructo. La razón para no presentar todas las preguntas se debió a que de acuerdo con las teorías de la búsqueda y de las señales, no todas explicaban los supuestos en los

que están fundamentadas, de ahí que únicamente se analizaron aquellas que sí dieron respuesta a la teoría.

La calificación promedio obtenida al finalizar la carrera fue otro de los puntos relevantes a cuestionar en este apartado. Tal como se plantea en la teoría de las señales, es de las características más valoradas por los empleadores, especialmente si se trata del primer empleo; es decir, evaluar el expediente académico de los candidatos para tomar la decisión de contratarlos o no. Los resultados reportaron que 12.0% obtuvo un promedio entre 9 y 10; 64.0% entre 8 y 8.9; 21.0% entre 7 y 7.9; y 3.0% entre 6 y 6.9. El 76% obtuvo promedios por arriba de los 8 puntos, dato relevante para este caso de estudio si se considera la valoración de los empleadores de contratar o no a los egresados con los mejores promedios. Si se vincula con el alto índice de empleabilidad (94%) de los encuestados se puede inferir que para los reclutadores es uno de los requisitos a evaluar.

No fue el único aspecto a considerar para validar la teoría de las señales se cuestionó también respecto a la titulación, donde 84% respondió estar titulado contra 16% que no lo está, con lo que se aprecia que tanto promedio como titulación son aspectos tomados en cuenta por el mercado laboral que se transforman en “señales” para la empleabilidad.

Se planteó la pregunta: ¿cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?, con la intención de conocer qué porcentaje de los egresados de economía trabajó y estudió al mismo tiempo; 55% respondió que los estudios eran su única actividad, es decir, que la mayoría prefirió dedicar su tiempo a formarse. En tanto que 23% contestó que estudiaba y trabajaba en alguna actividad no relacionada a economía; 22% estudiaba y trabajaba en alguna actividad relacionada con la economía, destacando que el 45% contaba con experiencia laboral, situación que pudo influir en su contratación y alta tasa de empleabilidad (véase Figura 4).

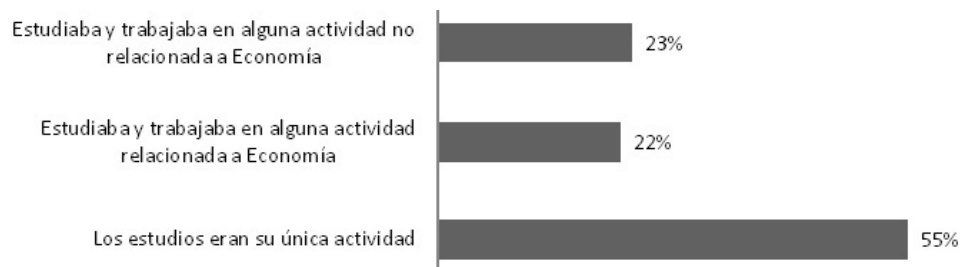


Figura 4. ¿Cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Referente al tipo de organización donde se contrataron en su primer empleo, 52.1% contestó en empresas; 27.0% en instituciones gubernamentales; 11.9% en instituciones educativas; 4.5% en comercio; 4.5% contestó “otro”. Para los rubros despacho jurídico y despacho contable, se obtuvo 0% en ambos. Considerando que el sector servicios es el que mayor número de empleos ofrece de acuerdo con los datos oficiales, es importante resaltar que el 43.4% (porcentaje menor) se contrató en este tipo de organizaciones.

La vinculación entre el sector productivo y las IES es fundamental en la actualidad; para valorar esta característica se preguntó si la formación recibida en la licenciatura en economía se adecua a la realidad laboral, con la intención de conocer la percepción que tienen los egresados respecto a los conocimientos y habilidades que adquirieron durante sus años de estudio universitario. Las respuestas obtenidas fueron: 6%, “muy adecuada”; 24%, “adecuada”; 39%, “medianamente adecuada”; 23%, “poco adecuada” y 8%, “nada adecuada”. Destaca el hecho de que la frecuencia mayor se situó en “medianamente adecuada” y el menor porcentaje lo obtuvo “muy adecuada”. Este tipo de resultados indica que existe un área de oportunidad para el trabajo conjunto de universidad y empleadores para generar programas que se ajusten a las necesidades y perfiles de las vacantes existentes en el mercado de trabajo.

Al analizar el mercado de trabajo no únicamente se trata del número de empleos que se crean cada mes, sino de la calidad que ofrecen dichos empleos a los jóvenes recién egresados de economía, es decir, la compatibilidad entre la formación universitaria y las vacantes disponibles. Para comprobar la afinidad que tiene el tipo de empleo en los que se han contratado y la preparación, se preguntó si su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional. Las respuestas fueron: 12%, “muy relacionado”; 20%, “relacionado”; 28%, “medianamente relacionado”; 23%, “poco relacionado”; 17%, “nada relacionado” (véase Figura 5).

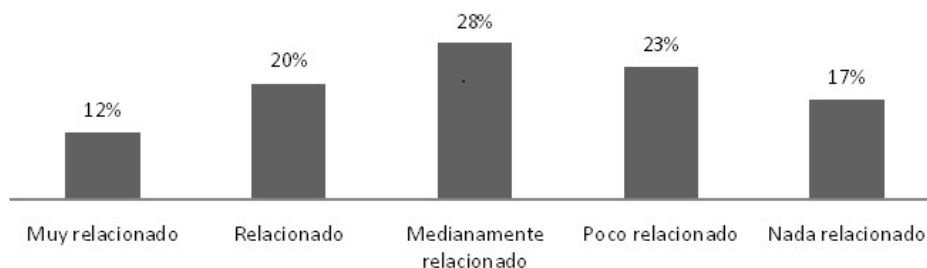


Figura 5. ¿Su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional?

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

De los resultados obtenidos de los egresados encuestados se deduce que no sólo la cantidad de empleos es menor al número de personas en busca de uno, sino que los jóvenes están siendo contratados en puestos sin relación con su formación profesional (68%).

Lo anterior se puede sustentar en el supuesto de información imperfecta, tal como se plantea en la teoría de la búsqueda, lo que hace que los que se hallan en la “búsqueda” (los jóvenes recién egresados de economía encuestados) no conozcan toda la información de las vacantes; por tanto, toman las decisiones de empleo con la escasa información de que disponen, y por esta razón se encuentran laborando en alguna actividad que no está relacionada con su formación profesional.

La teoría de la búsqueda también menciona que las personas desempleadas incurrir en costos de información. Para conocer si este supuesto se cumple en el caso que nos ocupa, se formuló la pregunta: ¿cuáles fueron sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera?, y 43% contestó que por medio de una “bolsa de trabajo” y “familiares” (véase Figura 6). Lo cual es un reflejo de la era tecnológica en la que viven los jóvenes; la mayoría de las bolsas de trabajo se encuentran disponibles de forma gratuita en línea, y son consultadas a través de Internet. Por otro lado tenemos la dependencia en las relaciones sociales, principalmente en las relaciones familiares como primera alternativa de vinculación al mercado de trabajo.

El departamento de vinculación de la facultad de economía obtuvo la calificación más baja, 8%. De ahí la importancia en la búsqueda de un programa que fortalezca la difusión de la información respecto a bolsas de trabajo y oportunidades de proyectos y empleo.

Fue necesario indagar más respecto a los conocimientos y aprendizaje durante los años universitarios. Para tal efecto se planteó la pregunta: ¿considera que el aprendizaje obtenido durante su carrera fue compatible con los puestos disponibles al momento de egresar?, y 4% consideró que eran “muy compatibles”; 27%, “compatibles”; 45%, “medianamente compatibles”; 24%, “poco compatibles”.

Al igual que la pregunta anterior, se cuenta con evidencia empírica que indica que tanto los conocimientos como el aprendizaje resultan “medianamente compatibles” con los puestos de trabajo disponibles. De ahí la importancia de conocer las características que tiene el proceso de transición de los egresados universitarios, ya que para el caso de los licenciados en economía la evidencia indica que existe una brecha entre los planes académicos y la realidad laboral que se vive en el Estado de México.

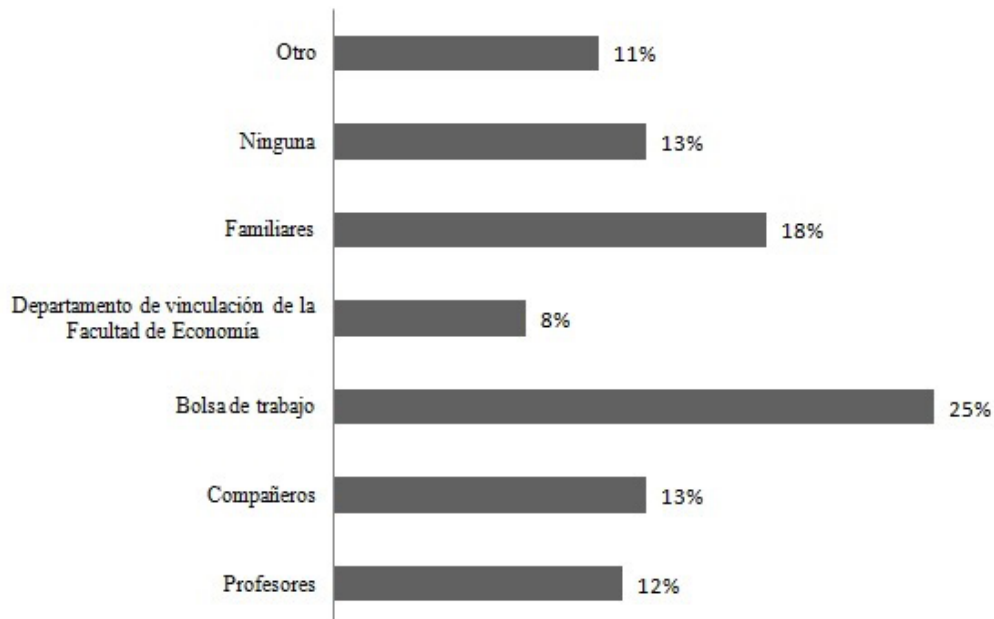


Figura 6. Fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Se puede deducir que tanto los jóvenes como el mercado de trabajo sí consideran importante la formación y preparación universitaria en la carrera de economía, que los egresados de la UAEMEX son “medianamente” aceptados en el mercado laboral del Estado de México en áreas relacionadas con economía, y que su incorporación al mismo responde al proceso de selección que realizan los empleadores, tal como se plantea en la teoría de las señales, aunque al momento de encarar el mercado de trabajo se enfrentan con la realidad de que son escasamente valorados los conocimientos y habilidades como economistas que obtuvieron. Además, tienen la idea de que los conocimientos teóricos no están del todo vinculados con los puestos de trabajo, presentándose una desvinculación entre las IES y el mercado de trabajo.

Ahora bien, fue importante conocer en cuántos empleos han trabajado desde que egresaron de la licenciatura; 54% oscila entre uno y dos empleos. La frecuencia más alta se centró en dos empleos, tal como se puede apreciar en la Figura 7. Lo anterior

indica que la rotación que han tenido los jóvenes licenciados en economía no es muy alta, lo que les permite capacitarse y adquirir experiencia en su ámbito laboral.

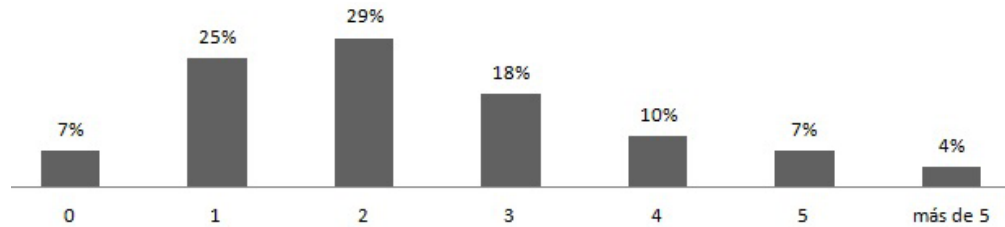


Figura 7. ¿En cuántos empleos ha trabajado desde que egresó de la licenciatura?

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

La última pregunta de esta sección trata de explicar el punto de vista que se cree tienen los empleadores, ya que la teoría de la búsqueda plantea como actores a los desempleados (buscadores de empleo) y a los empleadores. Así que fue necesario preguntar: ¿qué calificación cree usted que dan los empleadores a su carrera profesional? La opción “buena” reportó la mayor frecuencia con 58% de las respuestas, seguida de “regular” con 28%. Para “excelente” la calificación fue de 12%, y para “mala” y “muy mala” la calificación fue de 1% para cada una. Lo que señala que existe una buena percepción por parte de los empleadores hacia la carrera de economía de la UAEMEX.

Como se observa en el constructo de asertividad de la transición arrojó algunas evidencias tanto de la teoría de la búsqueda como de la teoría de las señales basadas en los resultados anteriormente descritos. Destaca que el grupo de egresados encuestados afirmó que es bien aceptada la carrera de economía por parte de los empleadores, ya que desde su experiencia consideran que los reclutadores sí evalúan el historial académico y la titulación para contratarlos. En consecuencia, la rotación de los encuestados no es muy alta y el tiempo que aplicaron el modelo de la búsqueda fue corto debido a las fuentes de información oportunas y a las relaciones sociales.

5.3 Calidad de la transición

Los cuestionamientos en este constructo se plantearon con base en las características teóricas de la inserción profesional. Su objetivo fue encontrar los determinantes que

ayudan al egresado a que su inserción laboral sea más fluida y rápida. Se evalúan las características de empleo.

La primera pregunta de este bloque se planteó con la intención de corroborar si las generaciones seleccionadas tenían cuando menos dos años de experiencia laboral; al inicio de la investigación de campo fue una de las características que se consideró para elegir las generaciones 2000 a 2010. La pregunta fue: ¿cuánto tiempo ha estado trabajando desde que egresó? 7% contestó que ha trabajado 0 meses; 0% contestó que 3 meses; 2%, 6 meses; 7% un año; 41% ha trabajado entre 1 y 5 años; y 43% más de 5 años. Los resultados corroboraron que efectivamente la mayoría de los encuestados han estado en el mercado de trabajo dos años como mínimo, lo que da la validez al estudio de transición.

La siguiente característica del empleo de interés para la investigación fue: ¿qué tipo de contrato obtuvo en su primer empleo? 48% consiguió un contrato indefinido; 39% un contrato temporal, y 13% laboró sin contrato (véase Figura 8). Tomando en cuenta que en la zona donde se realizó la encuesta se encuentra un gran número de parques industriales y que el tipo de organización en la que se contrata el mayor porcentaje fue “empresas”, el tener contratos indefinidos con el mayor número de respuestas, es un resultado congruente.

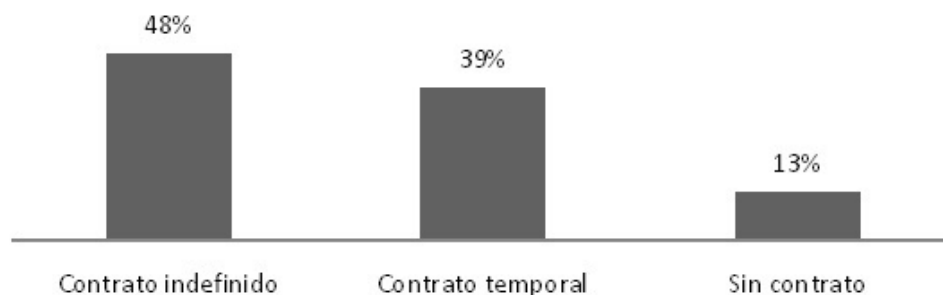


Figura 8. Tipo de contrato que obtuvo en su primer empleo

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Para contrastar las respuestas que se obtuvieron en la pregunta sobre el tipo de organización, se cuestionó si fueron contratados en su primer empleo como empleados de confianza o sindicalizados. 66% de los encuestados contestó que se contrató como empleado de confianza.

Otra de las características que permite evaluar si el proceso de transición es “bueno” para los egresados es el nivel salarial al que pueden aspirar. En el rango de \$1 a \$3,000 de salario mensual se registró 23% de las respuestas; de \$3,001 a \$6,000, 41%; de \$6,001 a \$9,000, 27%; de \$9,001 a \$12,000, 4%; y más de \$12,000, 5%. El mayor porcentaje 41%, reportó que su primer salario se encontró en el rango de \$3,001 a \$6,000; y en el acumulado 91% se situó entre \$1 y \$9,000 pesos (véase Figura 9). El rango promedio en comparación con los indicadores salariales de 2013 para el Estado de México (STPS, 2013) que son de \$11,071 (ingeniería mecánica y metalurgia) el más alto y \$6,190 (estomatología y odontología) el más bajo, se encuentra en la media del rango salarial de la entidad. Es decir, si se grafica el promedio salarial por profesión, los licenciados en economía se situarán en el centro.

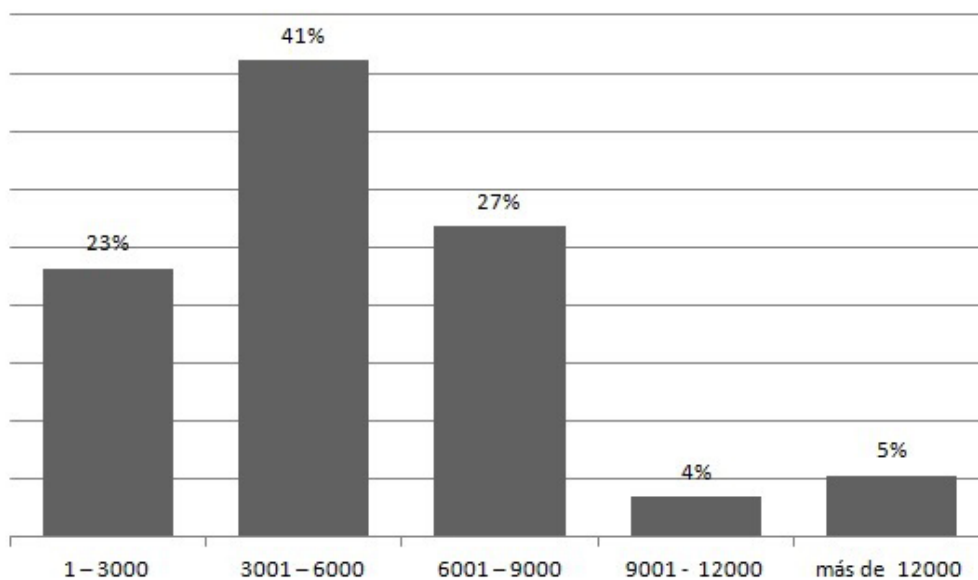


Figura 9. Primer salario

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

La siguiente característica a evaluar fue conocer quién ayudó al egresado a encontrar su primer empleo. El entorno social en el que el joven licenciado en economía se desarrollaba al momento de egresar, de acuerdo con la teoría de la búsqueda, se con-

sidera que es donde busca apoyo para insertarse a la vida profesional. Se formuló la pregunta: Para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de... La respuesta que mayor porcentaje obtuvo fue “un amigo”; seguida de “bolsa de trabajo” e “iniciativa propia” con una diferencia de un punto porcentual (Figura 10). Es interesante observar cómo las relaciones de amistad son el factor que se consideró más importante para emplearse; el factor “familia” también influyó en un alto porcentaje, como se puede apreciar. La proporción que obtuvo “Internet” fue muy diferente a lo que se pudiera esperar; dado que el mundo de las Tecnologías de la Información (TIC) juega un papel muy importante, lo que se esperaría es encontrar que en las últimas generaciones consideradas en este estudio el uso de Internet para buscar trabajo fuera mayor, sin embargo, únicamente cuatro personas seleccionaron esta opción.

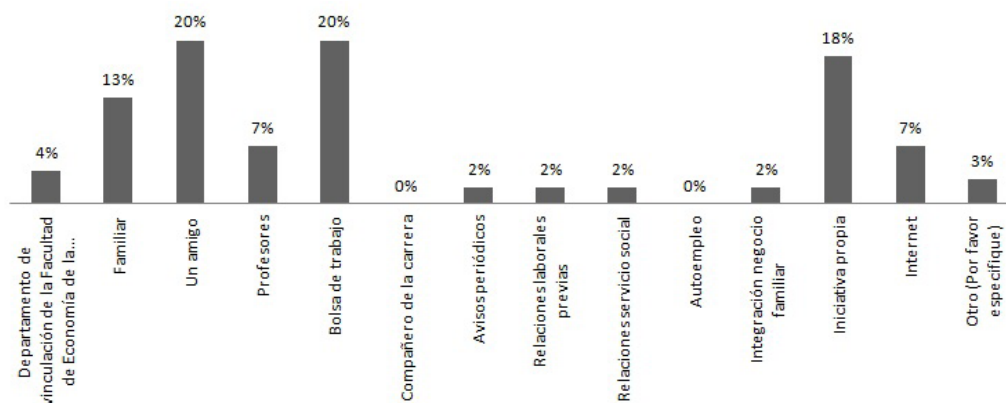


Figura 10. Para encontrar su primer empleo tuvo ayuda de...

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

En lo que se refiere a la percepción que tiene el mismo joven respecto a su proceso de transición, se cuestionó sobre cómo fue su incorporación al mercado laboral por primera vez: 10% respondió que “muy fácil”; 39%, “fácil”; 26%, “difícil”; 17%, “muy difícil”; 8%, “no busqué”, y 0%, “no encontré” (Figura 11). Esto reafirma que para los encuestados es una carrera con buena aceptación dentro del mercado laboral.

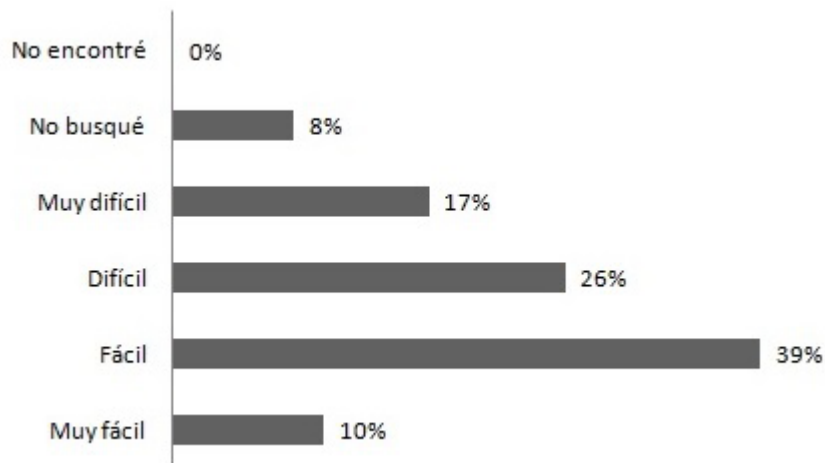


Figura 11. ¿Cómo fue su incorporación al mercado laboral por primera vez?

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Se cuestionó si al momento de egresar ya tenía empleo, a lo cual 21% respondió que sí, y 79%, que no. Este punto representa una área de oportunidad, pues el escenario ideal sería que todos los jóvenes que terminan una carrera universitaria ya tuvieran un lugar esperándoles para trabajar. Sin embargo, la evidencia empírica confirma que no es así, que el “modelo de la búsqueda secuencial” deberá ser aplicado tantas veces como sea necesario.

Para conocer la frecuencia que tiene el “modelo de la búsqueda secuencial” se preguntó cuánto tiempo tardó en encontrar su primer empleo, después de egresar: 28% respondió que tardó entre 0 y 3 meses; 32%, entre 4 y 6 meses; 20%, entre 7 y 9 meses; 12%, entre 10 y 12 meses, y 8% más de 12 meses (Figura 12). Con lo que se infiere que el tiempo que pasan los jóvenes egresados en el proceso de “búsqueda” es corto, ya que 60% tardó entre 0 y 6 meses en encontrar su primer empleo, haciendo que el proceso de transición sea fluido para ellos.

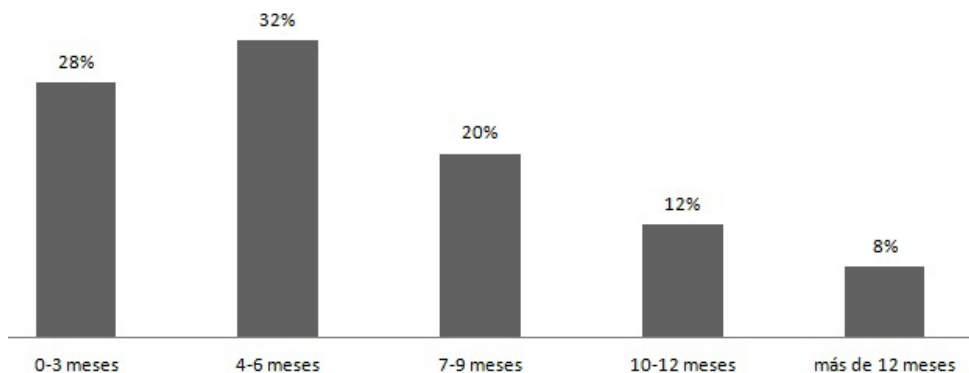


Figura 12. Tiempo que tardó en encontrar su primer empleo

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Para poder determinar si el modelo de la búsqueda secuencial terminó, es necesario que el “buscador” logre ser contratado, y que este periodo de contrato sea de al menos un año. Así, se preguntó respecto al tiempo que duraron contratados en su primer empleo: 11% respondió que de 0 a 3 meses; 21%, de 4 a 6 meses; 5%, de 7 a 9 meses; 9%, de 10 a 12 meses, y 54% más de 12 meses. Se confirma que el modelo de la búsqueda secuencial terminó, ya que el porcentaje mayor se obtuvo con periodos superiores a 12 meses.

Para la interrogante planteada sobre las características que consideraron los empleadores como determinantes para lograr ser contratados, los resultados fueron: habilidades, 34%; conocimientos, 13%; habilidades y conocimientos, 44%; y otro, 9%. La mayoría seleccionó la opción de habilidades y conocimientos, lo cual refleja la aplicación de los nuevos programas educativos que combinan y fortalecen tanto los aspectos teóricos como los prácticos, donde el alumno tiene que desarrollar competencias que son importantes para su formación integral, así como las exigencias del mercado de trabajo actual, que solicita conocimientos más integrales entre los cuales destacan: liderazgo, trabajo en equipo, idiomas, técnicas de informática y resolución de problemas.

De acuerdo con la teoría de las señales, el empleador valora y toma en consideración que el joven haya concluido sus estudios universitarios; por ello es fundamental conocer la opinión que el propio egresado tiene respecto a si los conocimientos adquiridos fueron importantes para tener un buen desempeño laboral en su primer empleo. 16% contestó que fueron “muy importantes”; 36%, “importantes”; 29%, “medianamente importantes”; 14%, “poco importantes”, y 5%, “nada importantes”.

Lo anterior es evidencia de que tener estudios universitarios sí ayuda a los egresados encuestados de la licenciatura en economía a tener un mejor desempeño, además de hacerlos más atractivos para los empleadores.

Para conocer las características específicas de lo que consideraron como importante para su incorporación por primera vez al mercado de trabajo, se solicitó a los participantes de la encuesta que seleccionaran de un grupo de opciones, en escala de Likert, donde 1 correspondía al de mayor importancia y 10 al de menor. En la Tabla 3 se observan los resultados.

Tabla 3. Para obtener su primer empleo fue importante...

| Escala Likert (1 más importante, 10 menos importante) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|--|------------|-----|-----|----|------------|----|-----|-----|-----|------------|
| Su titulación superior | 28% | 6% | 4% | 6% | 13% | 7% | 2% | 11% | 6% | 17% |
| Expediente académico | 15% | 11% | 5% | 4% | 20% | 4% | 13% | 6% | 9% | 13% |
| Experiencia laboral previa/prácticas | 15% | 9% | 4% | 6% | 15% | 7% | 7% | 9% | 9% | 19% |
| Conocimientos de informática/computación | 22% | 7% | 17% | 8% | 7% | 7% | 4% | 6% | 9% | 13% |
| Cursos de formación especializada | 11% | 9% | 5% | 6% | 19% | 7% | 4% | 6% | 11% | 22% |
| Suerte | 13% | 9% | 15% | 7% | 11% | 4% | 7% | 13% | 2% | 19% |
| Tener contactos sociales | 19% | 9% | 6% | 7% | 11% | 6% | 7% | 9% | 6% | 20% |
| Ser constante en la búsqueda de empleo /Conocimientos sobre su profesión | 17% | 9% | 9% | 6% | 19% | 6% | 7% | 9% | 7% | 11% |
| Dominio del idioma inglés | 17% | 9% | 6% | 6% | 15% | 7% | 5% | 9% | 6% | 20% |
| Recomendaciones | 20% | 9% | 7% | 7% | 6% | 4% | 2% | 9% | 6% | 30% |
| Género (ser hombre) | 13% | 3% | 4% | 6% | 4% | 3% | 2% | 11% | 4% | 50% |
| Género (ser mujer) | 17% | 6% | 2% | 6% | 2% | 6% | 4% | 6% | 5% | 46% |
| Edad | 13% | 7% | 8% | 9% | 7% | 9% | 3% | 13% | 7% | 24% |
| Estado civil | 17% | 11% | 6% | 0% | 6% | 4% | 1% | 9% | 7% | 39% |

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Los dos rubros que obtuvieron la calificación mayor fueron: titulación superior y conocimientos de informática/computación. Al primero 28% lo calificó con un valor de 1, con lo cual se sustenta la teoría de las señales, donde el empleador evalúa al “buscador” como mejor calificado y capaz de aprender si concluyó una carrera profesional. Esto se relaciona con el hecho de que el 84% de los encuestados refirió estar titulado al momento de aplicar la encuesta. Reforzando la importancia de la titulación superior se encontró que para el 60% fue de muy importante a medianamente importante para los empleadores el expediente académico.

Contar con conocimientos de informática/computación, por su parte, lo consideraron como muy importante, con 22% de las respuestas en este valor. Lo que indica que la mayoría tiene interés en prepararse para enfrentar el mercado laboral con habilidades adicionales a las que se obtienen al estudiar la licenciatura de economía.

El aspecto de formación/cursos especializados, fue calificado por 50% desde “muy importante” hasta “medianamente importante”, de lo que se infiere la relevancia que tiene la capacitación permanente hoy en día y que sí están dispuestos a invertir en cursos de especialización.

Un aspecto destacado en este análisis fue la forma en que los egresados obtienen su primer empleo, donde sumando las recomendaciones y los contactos sociales nos da un 39% que los califica como “muy importante”; esto permite observar la relevancia de las relaciones sociales en la incorporación al mercado de trabajo, la cual no depende únicamente de la formación y la capacitación.

El ser hombre o mujer ya no es un factor que a los jóvenes preocupe, ambas características obtuvieron la valoración más baja.

Por lo tanto se infiere que los egresados no consideran que exista diferencia entre las oportunidades que tienen hombres y mujeres, es decir, si hay una vacante no será un aspecto discriminatorio ser varón o mujer para obtener el puesto.

Los rubros de experiencia laboral previa/prácticas profesionales y dominio del idioma inglés mostraron 49% y 53% respectivamente, cuestión que choca con la realidad al observar los requisitos de los empleadores, en donde la experiencia laboral y el conocimiento del idioma inglés son aspectos básicos de contratación a nivel profesional, por lo que se esperaba encontrar una valoración mayor en ambos casos.

El aspecto de la suerte para los encuestados tiene poca importancia dentro del proceso de transición al mercado de trabajo.

Los dos últimos rubros, edad y estado civil, de acuerdo con los egresados encuestados, no deberían afectar la contratación; sin embargo, en muchas ofertas de empleo se sigue publicando como requisito el rango de edad y el estado civil que el candidato debe cumplir.

Al ver la importancia de la capacitación y formación, se cuestionó si se formaron en algunas habilidades y competencias complementarias o si participaron en actividades extracurriculares durante sus estudios, después o ambos tiempos, que ayudaron a reforzar su formación profesional (Figura 13).

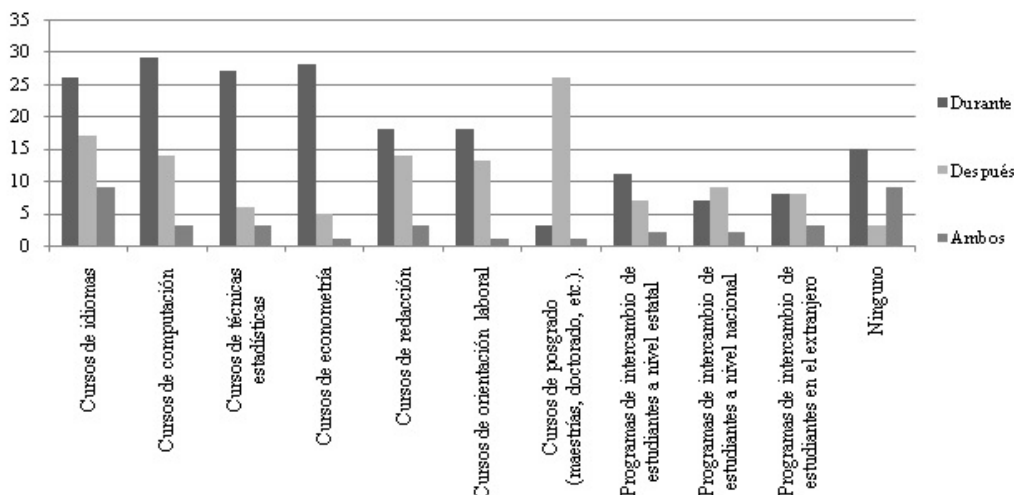


Figura 13. Señale si realizó alguna de estas actividades complementarias (extracurriculares, no contenidas en el plan de estudios) durante o después de la carrera

Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”.

Se observa que fueron cuatro aspectos atendidos por los encuestados durante el estudio de la licenciatura de economía: cursos de computación, de econometría, de técnicas estadísticas y de idiomas. En lo referente a la capacitación después de la carrera, el rubro que tuvo una mayor participación fue “los cursos de posgrado” (lo cual no es una sorpresa, debido a que es necesario concluir la licenciatura para poder cursar una maestría o un doctorado), seguido de los cursos de idiomas al observar la necesidad de esta herramienta al encontrarse empleados.

Finalmente, de las preguntas seleccionadas con base en la teoría se preguntó si el primer empleo era el que deseaban o lo aceptaron como algo temporal: 70% lo aceptó como algo temporal y 30% realmente se contrató en el trabajo que deseaba.

Resumiendo, en este constructo se revisaron las principales preguntas características del primer empleo que, a su vez, determinan cómo es el proceso de transición de la universidad al mercado laboral. Se revisaron aspectos generales de formación básica –la que se adquiere en la universidad– y de formación complementaria que el egresado considera es necesaria para poder insertarse en el mercado de trabajo y que es adquirida en su mayoría por interés propio.

Conclusiones

La conclusión principal es que los egresados de la licenciatura en economía de la UAEMEX encuestados no se enfrentan a grandes dificultades para insertarse en la vida profesional (94% han trabajado).

El 60% del total encuestado tardó entre 0 y 6 meses para conseguir ser contratado. El 41% obtuvo un salario entre \$3,001 y \$6,000, en donde la mayoría de los egresados han logrado contratos indefinidos en su primer empleo (48%).

Desde el punto de vista de los encuestados, los empleadores tienen en buen concepto a la carrera de economía de la UAEMEX (58% la calificó como “buena”). Además de que existe un gran interés por parte de los jóvenes por complementar su formación académica: 48% respondió que por iniciativa propia acude a cursos y actividades complementarias extracurriculares que considera ayudan a ser mejor aceptado por el mercado de trabajo.

Con los resultados obtenidos para este caso de estudio se pudo corroborar algunos postulados de la teoría de la búsqueda, mostrando que los egresados de la carrera de economía encuestados viven un proceso de transición al mercado de trabajo corto, además de que tanto la UAEMEX como la licenciatura gozan de buena reputación entre los empleadores de la región. Se confirmó también que existen “señales” como promedio, titulación e historial académico, que son fundamentales para los empleadores, las cuales fueron la base para tomar la decisión de contratación de los buscadores.

Lista de referencias

- Acharya, S. (1988). A Generalized Econometric Model and Tests of a Signalling Hypothesis with Two Discrete Signals. *The Journal of Finance*, 43(2), 413-429.
- Araujo, A., Gottlieb, D., & Moreira, H. (2007). A Model of Mixed Signals with Applications to Countersignalling. *The RAND Journal of Economics*, 38(4), 1020-1043.

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México. (2013). *Instituciones de Educación Superior*. Recuperado de <http://www.anuies.mx/content.php?varSectionID=22>
- Burris, V. (1983). The Social and Political Consequences of Overeducation. *American Sociological Review*, 48(4), 454-467.
- Cachón, L. (1999). *Los Jóvenes en el Mercado de Trabajo en España*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales*, 11. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9797220019A/32541>
- European Centre for the Development of Vocational Training. (2012). *Prioridades a mediano plazo*. Recuperado de http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4104_es.pdf
- Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos. (2013). *Anexo estadístico. Primer informe de gobierno 2012-2013*. Recuperado de http://d5d3d27e1f3d539a162f-a00104427e-bc661a8d17fo62b85c9f9a.r74.cf2.rackcdn.com/1_IG_ANEXO_ESTADISTICO.pdf
- Gómez, F., Borra, C., Gil, M., & Salas, M. (2008). La duración del primer desempleo. En *La inserción laboral de los economistas* (pp. 39-63). Navarra: Thomson. http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/acerca_del_ola
- IndexMundi. (2013). *México Tasa de desempleo juvenil*. Recuperado de http://www.indexmundi.com/es/mexico/tasa_de_desempleo_juvenil.html
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). *Indicadores macroeconómicos de coyuntura*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadros-estadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=492&c=23920>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). *Encuesta Nacional de Empleo*. Recuperado de <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/tabtema.aspx?s=est&c=33537>
- McCall, J. (1970). Economics of Information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, 84, 113-126.
- Mortensen, D. (1970). Job Search, Duration of Unemployment and the Phillips Curve, *American Economic Review*, 60, 847-862.
- Muñoz, H. (2005). *Educación Superior. El mercado emergente y el bien público*. Cuadernos del Seminario educación superior de la UNAM 2. México. D.F., México: UNAM.
- Noldeke, G., & Van Damme, E. (1990). Signalling in a Dynamic Labour Market. *The Review of Economic Studies*, 57(1), 1-23.

- Offe, C., & Hinrichs, K. (1985). The Political economy of the labour market. En C. Offe (Ed.), *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics* (pp. 10-51). Cambridge: Polity Press.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2012* Recuperado de <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/youth/2012/lang--es/index.htm>
- Riley, J. (1979). Informational Equilibrium. *Econometrica*, 47(2), 331-359.
- Roca, R. (2009). *Macroeconomía Intermedia. Teorías y Políticas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos/Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Salgado, M., & Miranda, S. (2008). El mercado de trabajo de los profesionistas en el Estado de México 1990-2000. En L. E. Del Moral, O. M, Rodríguez & P. Mejía (Coords.), *Actividad económica regional en el Estado de México* (pp. 209-246). México: Secretaría de Desarrollo Económico.
- Sánchez, L. (24 de julio de 2012). Desempleo del 12% entre los jóvenes profesionistas. *El Sol de Toluca*. Recuperado de <http://www.oem.com.mx/elsoldetoluca/notas/n2629723.htm>
- Secretaría de Educación Pública. (2013). *Educación por niveles*. Recuperado de: http://www.sep.gob.mx/es/sepi/educacion_por_niveles
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2012). *Base de datos para el análisis social*. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2013). *Observatorio Laboral*. México: Autor.
- Solow, R. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza.
- Spence, M. (agosto, 1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Stigler, G. (1961). The Economics of Information. *Journal of Political Economy*, 69, 213-225.
- Valenti, G., & Becerril, G. (2007). ¿Existe subutilización detrás de la sobreeducación de los profesionistas en México? *Revista Trabajo*, 5, 37-58.