

EMPLEABILIDAD PERCIBIDA Y ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS Y EGRESADOS DEL SISTEMA EDUCATIVO UNIVERSITARIO AZTECA

Sergio Echeverry Díaz¹

Enviado el 03 de diciembre de 2023
Aprobado 19 de mayo de 2024

¹Centro de Formación Profesional Buenavista (CEPROB). Calle 9ª. Poniente Sur #934 Col. Las Canoítas C.P. 29000, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México.

Resumen: El presente artículo expone los resultados de una investigación llevada a cabo con estudiantes y egresados del Sistema Educativo Universitario Azteca, sede Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, el cual tuvo como objetivo analizar las percepciones de los estudiantes y egresados de las licenciaturas de la institución sobre las posibilidades que tienen de conseguir empleo en sus respectivas áreas de formación, así como evaluar las habilidades y estrategias que emplean para insertarse eficazmente en el mercado laboral tuxtleco. Dicho estudio se realizó desde un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo y un diseño transversal; asimismo, fue realizado mediante la aplicación de encuestas a estudiantes y egresados de la institución. Entre los resultados se exponen las dificultades que tienen estos para insertarse en el mercado laboral local o crear empresas; asimismo, se valoran las habilidades que tienen para buscar y mantenerse activos en el mercado laboral.

Palabras clave: Empleabilidad, educación superior, mercado laboral, inserción laboral.

Abstract: This article presents the results of a research study conducted with students and graduates of the Sistema Educativo Universitario Azteca, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas campus. The objective was to analyze the perceptions of students and graduates of the institution's undergraduate programs regarding their job prospects in their respective fields of study, as well as to evaluate the skills and strategies they employ to effectively enter the Tuxtla Gutiérrez labor market. The study was conducted using a quantitative approach, a descriptive scope, and a cross-sectional design. Data were collected through surveys administered to students and alumni of the institution. The results highlight the difficulties faced by graduates in entering the local labor market or starting their own businesses. Additionally, the study assesses the skills they possess to seek and remain active in the job market.

Keywords: Employability, higher education, labor market, labor insertion.

Introducción:

Actualmente, el mundo sigue experimentando una serie de cambios sociales, políticos, culturales, tecnológicos y económicos comúnmente conocidos como globalización; las diversas latitudes del globo han dejado de verse y comportarse como unidades político-administrativas aisladas para convertirse en nodos de un complejo transnacional modelado por redes de mercado e información.

Si bien, desde una mirada reduccionista, podría afirmarse que estas transformaciones solo han provocado un involucramiento planetario materializado en la ampliación de los flujos de mercancías, turistas, información y de capital, una mirada más detenida conduciría a entender que esta serie de cambios han sido detonados por dos coyunturas. Por un lado, la expansión global del modelo económico neoliberal, agenciada por el norte económico y, por otro, la ampliación del espectro tecno informático en las dinámicas sociales, alcanzada también por el mismo modelo de mercado. Lo cierto es que, en la actualidad, ningún escenario escapa a esta realidad, pues las condiciones de vida de las personas están mediadas a nivel global por un complejo entramado de conexiones tecnofinancieras (Appadurai, 2001; Giddens, 2000; Torres Fragoso, 2015).

Para autores como Beck (2008) los cambios provocados por la globalización en la vida de las personas van mucho más allá de la ampliación de los flujos transnacionales; el fenómeno en sí mismo ha provocado un dislocamiento de la estructura de la vida, luego dichos cambios no sólo sobrevienen como apertura de los mercados, sino también como una ampliación de las relaciones de competencia, “un ritmo más acelerado, una mayor presión innovadora; y, como consecuencia del imperativo de adaptación global, un mayor desmantelamiento de derechos sociales y garantías de protección” (Beck, 2008, p. 59).

Este panorama sobreviene en algunos contextos más crudos que en otros, la razón es que no todos los territorios han apropiado las dinámicas actuales en las mismas condiciones; así pues, lo que en algunos escenarios acaece como renovación, innovación y modernización tecnoindustrial, en otros ocurre como ampliación de las dificultades para acceso a bienes y servicios, acrecentamiento de las brechas socioeconómicas y precarización de las condiciones de vida. Tal podría ser el caso del estado de Chiapas, el cual ha apropiado las nuevas dinámicas de mercado desde unas condiciones históricas de rezago socioeconómico.

En ese orden de ideas, en un contexto estructurado históricamente por el rezago económico, la apropiación de las nuevas dinámicas de mercado supone una ampliación sin precedentes de la competencia laboral; así pues, solo quienes tienen la mejor preparación tienen las posibilidades de competir en un mercado laboral incierto y cambiante.

Ciertamente, la capacidad de un individuo para insertarse y mantenerse en el mercado laboral de forma eficaz cobra gran relevancia en las condiciones actuales de vida. Hoy en día no basta con tener conocimientos profundos sobre un área profesional, además, resulta indispensable contar con una serie de habilidades sociales, emocionales, cognitivas, comunicativas y prácticas que le permitan a la persona sobresalir y mantener su diligencia en el mercado laboral.

Se ha ido modificando el perfil de los empleados solicitados por las empresas y organizaciones. Se requieren trabajadores con bases muy sólidas en su educación científico-tecnológica y con capacidad de adquirir nuevos conocimientos de manera constante: las exigencias del mercado laboral han aumentado (Formichella y London, 2013, p.80).

Por lo anterior, las instituciones de educación superior deben estar comprometidas no solo con la formación científica y profesional de sus estudiantes, sino también con el desarrollo de habilidades que les permitan adaptarse efectivamente en el mercado laboral local y generar procesos de innovación y creación de empresa. De ahí la necesidad de evaluar las habilidades que tienen los estudiantes y egresados para insertarse en sus respectivos mercados profesionales.

Así, se entiende que “la empleabilidad es uno de los principales objetivos que tiene un graduado universitario al finalizar sus estudios; esto es, encontrar un trabajo que le satisfaga y en el menor tiempo posible” (Caballero Fernández et al., 2014, p. 24). En ese sentido, de acuerdo con un estudio realizado por la Secretaría de Educación Pública (2017), en México cada año se integran al mercado laboral más de medio millón de egresados universitarios. De esta cantidad, aproximadamente 14.5% se encuentran inactivos (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2017). Este resultado es en gran medida el reflejo del empeoramiento de las condiciones laborales a nivel global. Una oferta laboral limitada, el desmantelamiento de las garantías sociales y laborales ofrecidas otrora, el incremento de las relaciones de competencia y de los ritmos de vida (Beck, 2008) ofrecen un panorama poco alentador para gran parte de los egresados universitario. Esta situación exige de parte de ellos mayor capacidad de adaptación a las incertidumbres, una mayor presión por innovar y habilidades que le permitan movilizarse de manera activa en las dinámicas de mercado.

Las teorías clásicas del capital humano, al centrar sus postulados exclusivamente en atributos como el nivel educativo y la preparación permanente, pasan por alto que, en muchas ocasiones, individuos con la misma formación y preparación pueden destacar de maneras disímiles en el mundo laboral, lo cual indica que la capacitación educativa no es la única condicionante del éxito profesional (Formichella y London, 2013). Algunos autores consideran que la empleabilidad, entendida como el conjunto de habilidades que le permiten a un sujeto insertarse y mantenerse eficazmente en el mercado laboral, juega un lugar importante en las condiciones laborales contemporáneas.

De acuerdo con ello, es preciso indicar que el concepto empleabilidad deviene de la palabra inglesa *employability*, la cual deriva a su vez de los términos *employ* (empleo) y *ability* (habilidad) (Campos, 2003, citado por Formichella y London, 2013). Se trata de una palabra que empezó a cobrar relevancia a partir de la segunda mitad del siglo XX, momento en el que surgió en distintos ámbitos una preocupación por la inserción laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Posteriormente, el término se fue resignificando hasta entenderse como “el potencial de un individuo para acceder a un empleo y permanecer en él” (De Grip et al., 1999, citados por Formichella y London, 2013).

La extensión y apropiación de este concepto en diversas áreas de estudio ha sido empleada para indagar el hecho de que existen personas con muy pocas posibilidades de (re) insertarse en un empleo y permanecer en éste, mientras otras cuentan con un compendio de cualidades que les facilita desenvolverse eficazmente en el mercado laboral (Pérez, 2005a, citado por Formichella y London, 2013). Ciertamente, en la actualidad la empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (Weinberg, 2004, citado por Formichella y London, 2013, p. 80).

Para algunos autores, la empleabilidad se trata estrictamente de la probabilidad que tiene un individuo de conseguir empleo en el mercado interno y externo (Hernández-Fernaud et al., 2011). Se habla de la capacidad de una persona para conseguir un empleo, mantenerse en él y movilizarse a otro cuando así lo desee (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008). En la misma línea, la Organización Internacional del Trabajo la define como:

(...) las competencias y cualificaciones transferibles que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o a cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo. (OIT, 2006, citado por Hernández-Fernaud et al., 2011, p. 132)

En esta misma dirección, Sáez y Torres (2007) la conciben como la “capacidad que una persona tiene para tener empleo y satisfacer sus necesidades profesionales, económicas, de permanencia y de desarrollo a lo largo de su vida” (p. 2). Esta postura coincide con la propuesta por la Fundación Chile (2003) donde se asume como “una dimensión de la vida laboral de las personas que refiere la capacidad para obtener un trabajo, mantenerse en él y progresar en una organización contribuyendo exitosamente a esta” (p. 4).

Hablar de empleabilidad no alude a una cualidad específica sino, más bien, a un conjunto de éstas, entre las cuales destacan: la experticia o preparación en un campo de acción; habilidades comunicativas, tanto verbales como no verbales; destrezas relacionales para entablar vínculos con otras personas; capacidad para resolver problemas de manera creativa; facilidad para trabajar en equipo y organizarse, capacidad de resiliencia, capacidad de administración de las propias inseguridades e incertidumbres, entre otras. Se trata entonces de un conjunto de competencias transversales que les permiten a los individuos desenvolverse eficazmente en el mercado laboral (Hernández-Fernaud et al., 2011). Dicho de otro modo, para que el perfil de un trabajador potencial sea valorado requiere la conjugación de diferentes aspectos como son conocimientos, pericia profesional y empleabilidad (Hernández-Fernaud et al., 2011, p. 131).

En ese orden de ideas, el presente artículo procura exponer los resultados de un estudio descriptivo llevado a cabo en el Sistema Educativo Azteca (SEUAT), sede Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, que tuvo como propósito analizar las percepciones de los estudiantes y egresados de las licenciaturas de la institución sobre las posibilidades que tienen de conseguir empleo en sus respectivas áreas de formación, así como evaluar las habilidades y estrategias que emplean para insertarse eficazmente en el mercado laboral tuxtleco.

Metodología

La investigación se posicionó sobre un plano epistemológico interpretativo, principalmente, por adoptar una actitud reflexiva en torno a la acción social, permitir la producción de datos descriptivos y reconocer que todos somos parte del mundo social (Barragán, 2006). En ese orden, se asume que la realidad es analizada como un espacio de la vida, como un objeto de estudio colmado de voz, reflexividad e historia propia, atributos que le brindan la posibilidad de narrarse y dejarse narrar.

En cuanto al diseño metodológico, se decidió optar por un estudio descriptivo transversal de tipo retrospectivo que permitiera recabar información acerca de las percepciones de los estudiantes y egresados sobre las posibilidades que tienen de conseguir empleo en sus respectivas áreas de formación, así como evaluar las habilidades y estrategias que emplean para insertarse eficazmente en el mercado laboral tuxtleco. En ese contexto, se entiende que un estudio transversal implica el análisis y revisión de un evento en un momento dado, superando así la limitación del factor tiempo. En este caso, la unidad de tiempo viene determinada solo por las exigencias de las condiciones del estudio, es decir para recoger y analizar los datos (Cabrera et al., 2006, p. 106).

Ciertamente, los diseños transversales se caracterizan principalmente por tomar registro de un evento en un momento determinado; en tal sentido, resultan favorables sobre todo en términos de la extensión del estudio, practicidad en la recolección de datos y su adaptabilidad a investigaciones con fines descriptivos, como la presente.

En ese orden de ideas, el desarrollo del trabajo transcurrió entre los meses de marzo y diciembre de 2021. Mientras transcurría la fase de diseño de la propuesta, se llevó a cabo la etapa conocida como “vagabundeo” (Baptista, 2003), en tal sentido, se realizaron algunos acercamientos con la finalidad de identificar a posibles informantes y las sedes del SEUAT donde se aplicaría el estudio; así pues, se optó por elegir a la sede de Tuxtla Gutiérrez, como espacio de búsqueda de información. Esta decisión se tomó en virtud de que ésta es la sede principal, además de estar ubicada en la capital del estado, luego sus procesos y dinámicas escolares son propios de una institución educativa ubicada en el área metropolitana del estado de Chiapas.

Aunado a ello, se optó por una muestra que integrara a estudiantes de los últimos semestres de los distintos programas de licenciatura ofertados por la sede Tuxtla Gutiérrez y a estudiantes egresados durante los últimos dos años escolares. La razón de esta elección fue, por un lado, acercarnos a las percepciones sobre empleabilidad y facilidad de conseguir empleo de los estudiantes próximos a egresar, y por otro, obtener datos correspondientes a las perspectivas de aquellos que ya llevan algún tiempo en el mercado laboral local.

Una vez establecido lo anterior, se dio paso a la fase de recolección de datos, ésta se llevó a cabo por medio de la técnica de encuesta en el periodo comprendido entre el 01 de octubre y el 30 de noviembre de 2021. En ese contexto, se diseñaron dos encuestas: la primera dirigida a estudiantes y la segunda dirigida a egresados de los distintos programas del SEUAT. En ellas se indagó sobre aspectos relacionados con su capacidad de empleabilidad y su inserción en el campo laboral tuxtleco.

En total fueron aplicadas 230 encuestas: 117 a egresados y 113 a estudiantes de último y penúltimo semestre de los distintos programas de la institución. La encuesta de egresados estuvo compuesta por 21 items relacionados con su inserción en el mercado laboral, mientras la encuesta a estudiantes se compuso de 23 items relacionados con su capacidad de empleabilidad y sus percepciones sobre la entrada al mercado laboral.

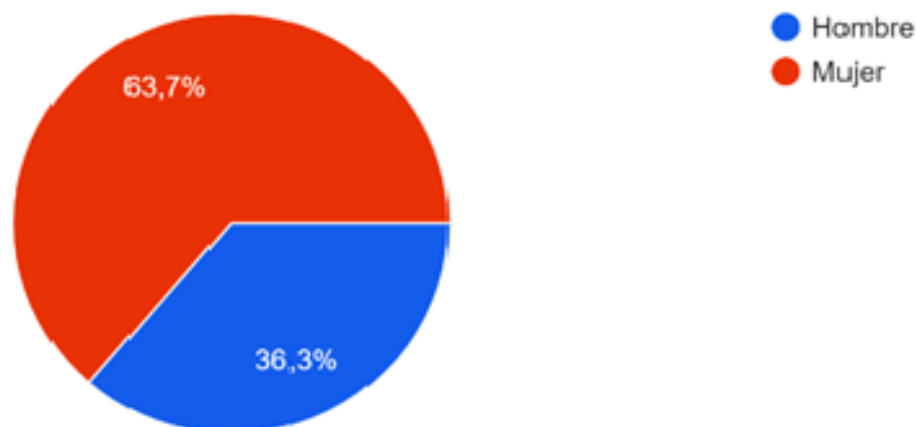
Cabe mencionar que para la aplicación de la encuesta se hizo uso de la aplicación de Google Forms, esto permitió, a pesar de las dificultades impuestas por la pandemia, recabar datos de los estudiantes de manera virtual. Finalmente, para el proceso de análisis de datos, se hizo uso del programa SPSS para Windows. La información recabada fue representada en tablas de datos simples y en gráficas representativas, como se puede ver en el apartado subsiguiente. En ese sentido, se emplearon frecuencias, porcentajes y medidas de tendencia central para obtener los resultados expuestos a continuación.

Resultados y discusión

A continuación, se da cuenta de los resultados arrojados por las encuestas aplicadas a estudiantes y egresados del SEUAT. En ese orden de ideas, se iniciará describiendo los resultados arrojados por la encuesta aplicada a estudiantes; posteriormente, dicha información se discutirá y contrastará con los datos obtenidos a partir de la encuesta a egresados.

En contexto, se mencionó anteriormente que el número total de encuestas realizadas a estudiantes del SEUAT fue de 113, en tal sentido, podemos observar en la figura 1 que, de ese total, el 63.7% fueron estudiantes mujeres (73) y el 36.3% hombres (41). Este dato cobra importancia en tanto nos permite aproximarnos a cómo se divide la población estudiantil de la institución conforme al sexo.

Figura1. *Sexo de los estudiantes participantes en la encuesta*



Fuente: El estudio

Sumado a lo anterior, a partir de la edad de los estudiantes que contestaron, se puede observar que la edad promedio de los escolares que se encuentran cursando los últimos dos semestres de licenciatura es de 22 a 24 años; como se observa en la tabla 1, la mayoría de los alumnos de este nivel tienen una edad que oscila entre los 20 y los 22 años. Este dato nos permite, además, generar un acercamiento sobre la edad aproximada con la que egresan las personas de la institución.

Tabla1. *Edades*

Intervalo	Porcentaje
17-19 años	21%
20-22 años	54%
23-25 años	13%
26-28 años	4%
29-31 años	2%
32-34 años	2%
41-43	3%
53-54	1%

Fuente: El estudio

En ese orden, en la tabla 2 se puede apreciar que del total de 113 estudiantes encuestados, el 3.5% corresponde a estudiantes que van finalizando la carrera de Administración de Empresas; 2.7% se encuentra finiquitando la licenciatura en Contaduría Pública; 39.8% la licenciatura en Enfermería; 2.7% la Ingeniería en Sistemas Computacionales; 15% la licenciatura en Optometría; 17.7% la carrera técnica en Imagenología; 8% de Trabajo Social y 10.6% de la licenciatura en Turismo. Cabe mencionar no todas las licenciaturas tienen la misma afluencia de estudiantes, razón por la cual el número de participantes por programa resulta disímil.

Tabla 2. Participantes por carrera

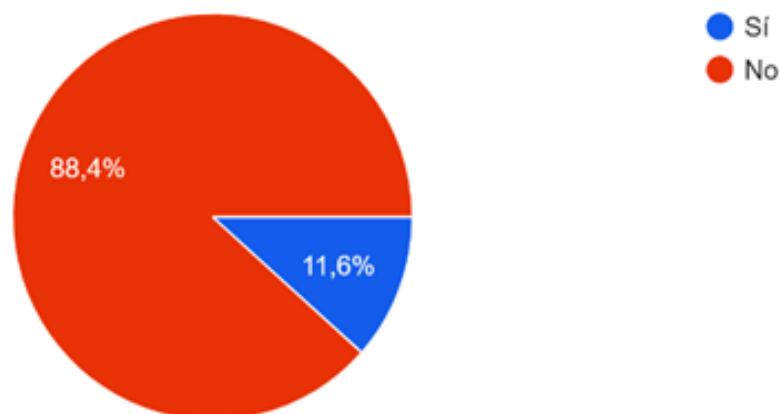
Carrera	Porcentaje
Administración de Empresas	3.5%
Contaduría Pública	2.7%
Enfermería	39.8%
Ingeniería en Sistemas Computacionales	2.7%
Licenciatura en Optometría	15.0%
Técnico Superior Universitario en Imagenología	17.7%
Trabajo Social	8.0%
Turismo	10.6%

Fuente: El estudio

Siguiendo ese tenor, se les consultó a los encuestados si contaban con otro título profesional, así pues, como puede apreciarse en la figura 2, se identificó que solo un 11.6% del total de encuestados cuenta con otra carrera profesional, mientras el 88.4% se encuentra realizando su primera licenciatura en la institución. Sobre ese respecto, se puede inferir, siguiendo la línea de la teoría clásica del capital humano, que un nivel mayor en el horizonte educativo de las personas se traduce en la posibilidad de generar mayores ingresos económicos. “Desde esta perspectiva, la educación es una inversión —tanto del individuo como del Estado— que genera numerosas prerrogativas individuales y sociales” (De Vries et al., 2008, p. 68). Según esta teoría, pasar por la universidad les permite a las personas adquirir destrezas y competencias cruciales en la productividad, además de incrementar la participación de estos en las actividades políticas, económicas y sociales de su entorno.

Visto desde ese punto, se puede entender por qué algunos estudiantes optan por estudiar más de una carrera profesional. No obstante, no basta con añadir explicaciones mono causales, puesto que también se deben tener en cuenta otros aspectos individuales como la satisfacción y motivación personal, el cambio de perspectiva vocacional entre otros que pueden estar emparentados con la decisión de los estudiantes de cursar dos carreras profesionales.

Figura 2. Estudiantes que poseen títulos anteriores

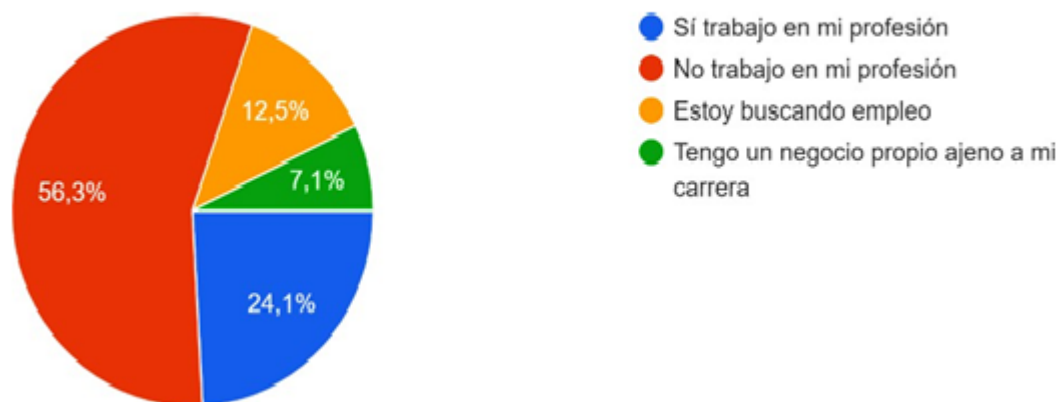


Fuente: El estudio

En ese orden de ideas, al consultar a los encuestados sobre si ya trabajaban en algún oficio relacionado con su profesión, se encontró (ver figura 3) que solo el 24.1% cuenta con empleos concernientes a su área de formación; en contraparte, el 56.3% señaló no trabajar en ocupaciones afines a su área profesional; el 12.5% indica estar buscando empleo en su área y, finalmente, un 7.1% cuenta con un negocio propio, ajeno a su carrera. Estas cifras permiten identificar que gran parte de los estudiantes próximos a egresar de las distintas carreras aún no se ha podido insertar en su campo de trabajo.

Dicha situación se corresponde con lo expuesto por Salgado Vega (2005), quien señala que una de las principales problemáticas de México son las tasas de desempleo juvenil, pues de acuerdo con la autora, los desajustes entre la oferta y la demanda juegan un lugar axial en la conformación de este fenómeno. No obstante, este tema será abordado más adelante con mayor profundidad.

Figura 3. Personas que cuentan con empleo en su área de formación

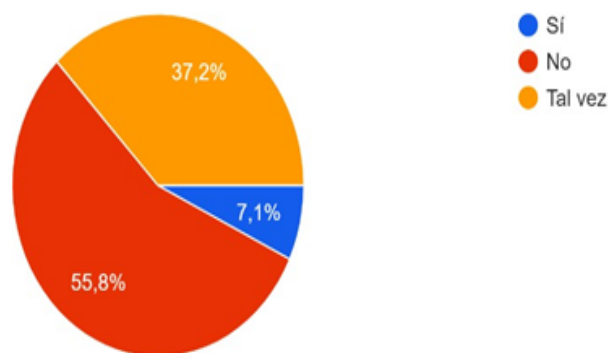


Fuente: El estudio

Al preguntar a los encuestados sobre sus posibilidades para montar su propia empresa (ver figura 4) el 55.8% señaló que no cuenta con los medios para formar su propia empresa, asimismo, 7.1% señaló sí contar con los medios para montar su propia empresa y, finalmente un 37.2% indicó que tal vez dispusiera de los medios para tal efecto.

Esta pregunta se encuentra emparentada con la anterior, ciertamente, como veremos posteriormente, las grandes disparidades económicas que se pueden encontrar entre los estudiantes, las condiciones de rezago económico y estructural que caracterizan al estado de Chiapas, entre otros factores, dificultan la posibilidad de que los jóvenes que egresan de las carreras profesionales puedan establecer sus propias empresas.

Figura 4. *Personas que cuentan con posibilidades para montar su propia empresa*

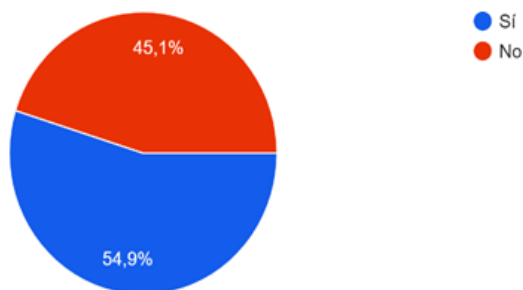


Fuente: El estudio

En ese orden de ideas, se le preguntó a los encuestados si ahora que estaban próximos a egresar contaban con experiencia laboral en su área de formación profesional, ante lo cual se encontró que un 45.1% no cuenta con ella, mientras un 54.9% sí (ver figura 5).

Este dato cobra vital importancia, en tanto la experiencia laboral juega un papel fundamental en el desarrollo de habilidades relacionadas con la empleabilidad de los individuos como la capacidad de resolver problemas, habilidades comunicativas, socioemocionales y ejecutivas.

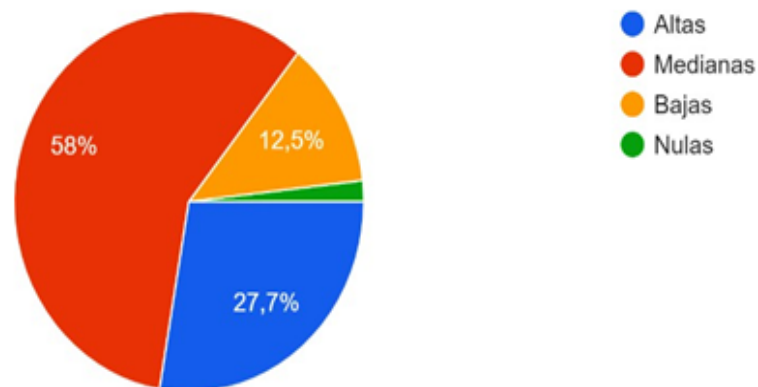
Figura 5. *Personas que cuentan con experiencias laborales en el ámbito de su formación profesional*



Fuente: El estudio

Al indagar sobre las posibilidades que perciben de encontrar empleo en sus respectivos campos profesionales al egresar de la universidad (ver figura 6), se encontró que un 27.7% de estudiantes considera que sus posibilidades de encontrar trabajo al egresar son altas, pues un 58% considera que son medianas, mientras un 12.5% considera que son bajas y un 1.8% considera que son nulas

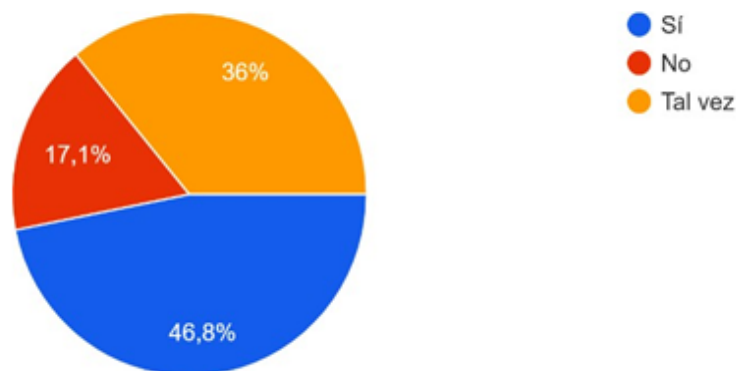
Figura 6. Posibilidades percibidas de encontrar empleo en el área profesional al egresar



Fuente: El estudio

Como se puede observar en la figura 7, cuando se les preguntó a los estudiantes si consideraban que el nivel de formación adquirido en la institución les resultaba suficiente para insertarse eficazmente en el mercado laboral, el 46.8% señaló que sí, el 36% indicó "tal vez" y el 17.1% sostuvo que no.

Figura 7. ¿Crees que el nivel de formación que adquiriste en la carrera es suficiente para insertarte eficazmente en tu mercado laboral?



Fuente: El estudio

Los resultados de la anterior pregunta coinciden con lo comentado sobre el nivel de satisfacción que tienen los alumnos con respecto a la calidad de la formación recibida en la institución; en tal sentido, 23.2% indicó estar muy contento; 50.9% de los estudiantes encuestados señaló estar contento con la formación brindada por la institución y solo el 25.9% indicó no estar muy contento.

Al preguntar a los estudiantes si habían hecho algo en el último año para encontrar empleo, se obtuvieron las siguientes respuestas (ver tabla 3): 8.8% señaló haber enviado su currículum a empresas, 16.8% señaló haber recurrido a amigos o familiares; 8.8% señaló haberse inscrito en portales de empleos; 28.8% indicó no haber hecho nada para buscar empleo y un 37.2% indicó la opción “otras”, entre las cuales destacan: montar un negocio propio, tener trabajo, tener trabajo en un área distinta a la profesión e invertir en criptomonedas.

Tabla 3. *¿Has hecho algo en el último año para buscar empleo?*

Acciones	%
He enviado curriculum a empresas.	8.8%
He recurrido a familiares o amigos	16.8%
Me he inscrito en portales de empleo, oficinas virtuales o similares.	8.8%
No he hecho nada	28.3%
Otras	37.2%

Fuente: El estudio

En ese mismo tenor, se les preguntó a los estudiantes sobre las razones por las cuales creen que no consiguen empleo (tabla 4), ante lo cual el 46.4% de los que respondieron la pregunta señaló no haber buscado; 28.9% sostuvo haber buscado, pero encontrado ofertas limitadas; otro 22.7% señaló haber buscado, pero no contar con contactos estratégicos y un 2% aseguró haber buscado y sido rechazado varias veces.

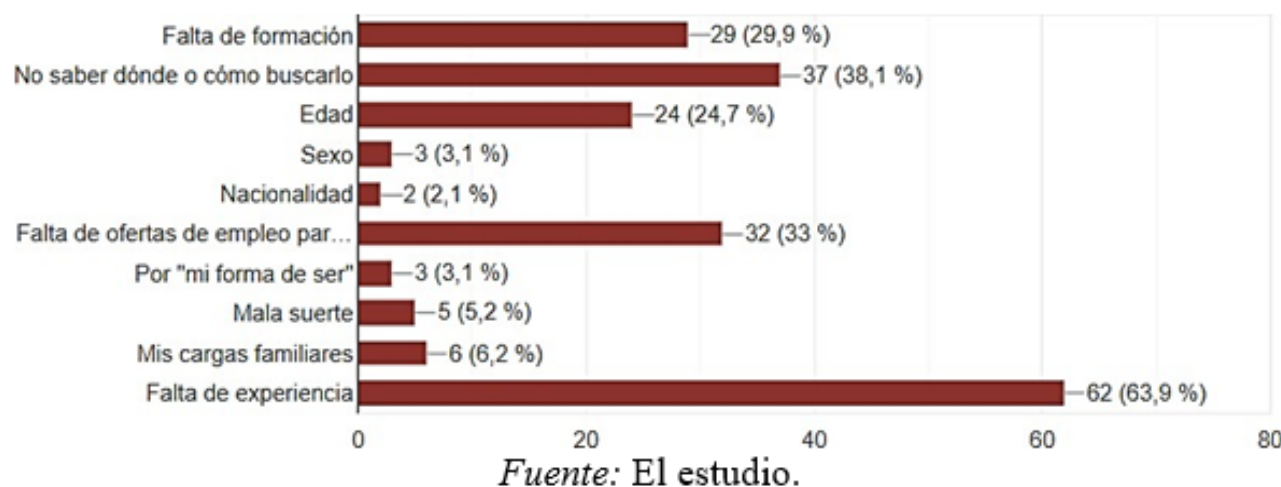
Tabla 4. *¿Cuál cree que son los motivos por los que no ha encontrado empleo?*

Acciones	Porcentaje
He buscado pero las ofertas son limitadas	28.9%
He buscado, pero no cuento con contactos estratégicos	22.7%
He buscado, pero me han rechazado varias veces.	2%
No he buscado	46.4%

Fuente: El estudio

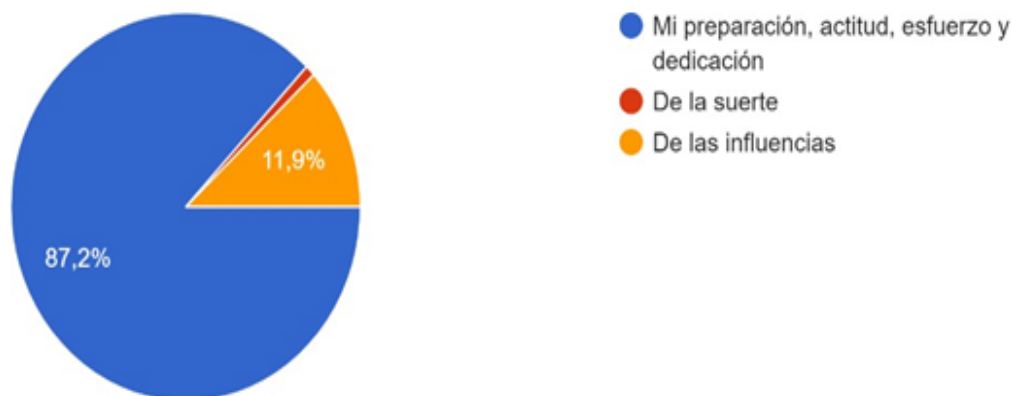
En la misma línea, se les preguntó a los estudiantes las razones por las que no son efectivos sus esfuerzos de conseguir empleo (figura 8), ante lo cual el 63.9% señaló la falta de experiencia como principal factor; 38.1% indicó no saber dónde o cómo buscar empleo como razón principal; 33% seleccionó la falta de empleo como principal motivo; 29.9% señaló la falta de formación como principal causa; 24.7% sostuvo que el principal impedimento es la edad; 3.1% afirmó que el sexo; 2.1% indicó la nacionalidad; 3.1% indicó que por su forma de ser; 5.2% señaló a la mala suerte y 6.2% señaló a las cargas familiares como principal factor.

Figura 8. *La/las razón/razones por la/las que no encuentro trabajo es/son...*



En la figura 9 se puede observar que, al consultar a los estudiantes sobre los factores que juegan un papel central a la hora de encontrar empleo, un 87.2% de ellos señaló la preparación, actitud, esfuerzo y dedicación como principales factores; un 11.9% sostuvo que las influencias son medulares y un 1% señaló a la suerte.

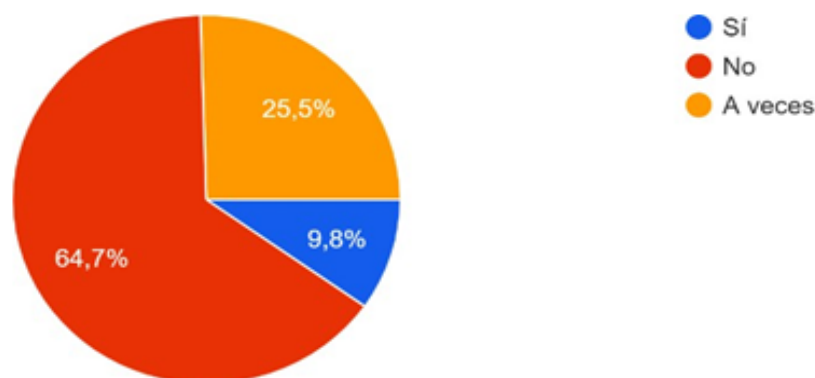
Figura 9. *Creo que encontrar trabajo depende sobre todo de...*



Fuente: El estudio

Ante la pregunta "envío mi currículum cada semana en respuesta a ofertas de empleo o por mi cuenta, aunque no haya una oferta concreta" el 64.7% indicó no hacerlo, por su parte un 25.5% señaló hacerlo a veces y un 9.8% sostuvo sí hacerlo (figura 10).

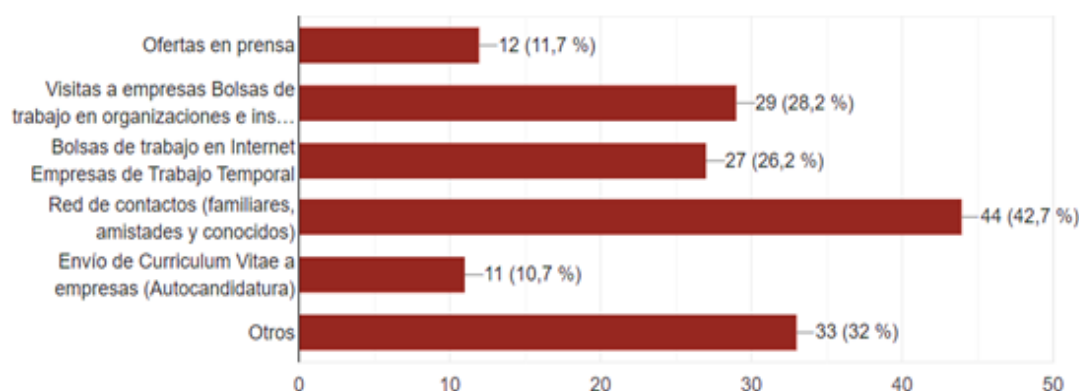
Figura 10. *Envío mi currículum cada semana...*



Fuente: El estudio

Aunado a lo anterior, se les preguntó a los estudiantes sobre los medios que emplean para buscar trabajo (figura 11), ante lo cual se encontró lo siguiente: 11.7% recurre a ofertas de empleo en la prensa; 28.2% señaló que visita empresas y bolsas de trabajo; el 26.2% sostuvo que consulta bolsas de trabajo en línea o empresas de trabajo temporal; 42.7% recurre a familiares, amistades y conocidos; 10.7% envía de manera autónoma su currículum a las empresas y un 33% recurre a otros mecanismos.

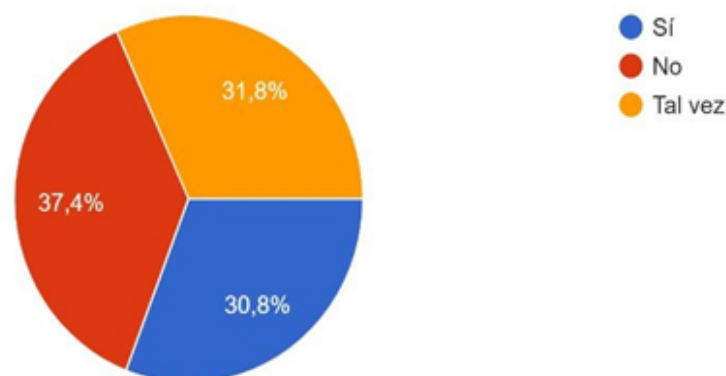
Figura 11. *Para encontrar trabajo utilizo los siguientes medios*



Fuente: El estudio

Al preguntar si trabajarían en una ocupación distinta al área profesional y si bajarían las aspiraciones profesionales con tal de conseguir empleo, un 37.4% señaló que no lo haría, mientras un 30.8% indicó que sí estaría dispuesto y, finalmente, un 31.8% sostuvo que tal vez lo haría (figura12).

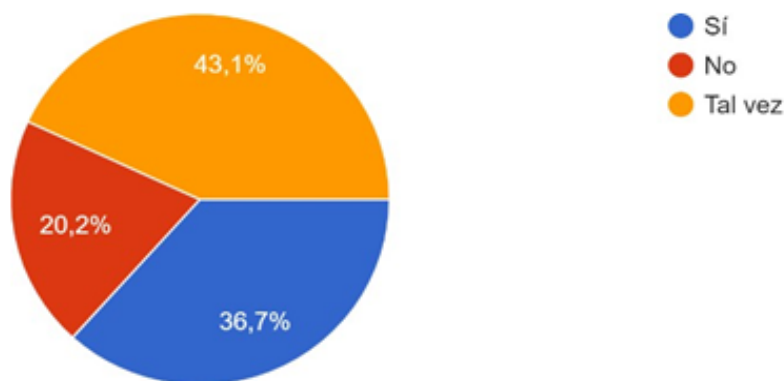
Figura 12. *Trabajaría en otras ocupaciones distintas de mi profesión y bajaría mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de tener empleo*



Fuente: El estudio

En ese orden de ideas, al preguntar a los encuestados si creían estar suficientemente preparados para las demandas del mercado en sus áreas profesionales, un 36.7% argumentó sí estarlo; un 20.2% señaló no estarlo y un 43.1% indicó que tal vez (figura 13).

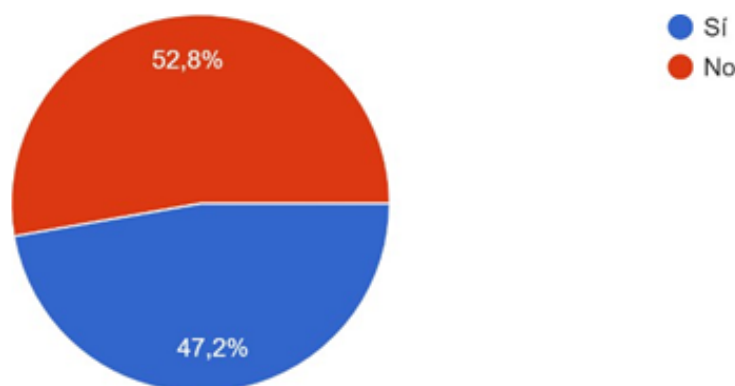
Figura 13. *Creo que estoy suficientemente preparado/a para trabajar en lo que está demandando en este momento el mercado en mi profesión*



Fuente: El estudio

Al preguntar si tenían claridad sobre cómo elaborar un currículum vitae, de manera estratégica se obtuvo que el 47.2% sostiene sí saber cómo elaborar un currículum para que éste refleje todo su potencial, mientras un 52.8% señaló que no tiene claridad sobre este respecto (figura 14).

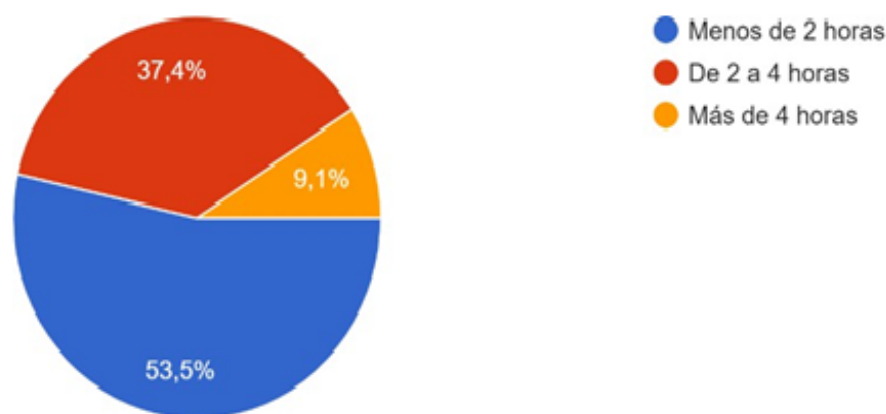
Figura 14. *Tengo muy claro cómo debo hacer el curriculum vitae...*



Fuente. El estudio

Ante la pregunta sobre cuántas horas dedican a diario para actividades relacionadas con la búsqueda de empleo, se encontró que 53.5% de los estudiantes dedica menos de dos horas al día; el 37.4% le llega a dedicar entre dos y cuatro horas y solo un 9.1% le dedica más de cuatro horas a esta actividad (figura 15).

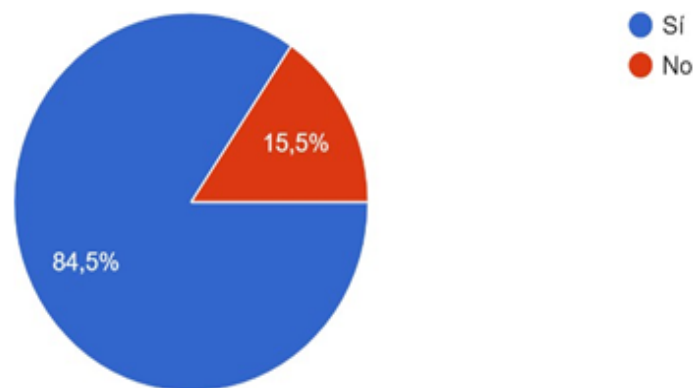
Figura 15. *Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole cada día*



Fuente: El estudio

Al preguntar sobre el conocimiento que tiene sobre qué actuación se debe adoptar en una entrevista laboral (figura 16), el 84.5% sostuvo que sí conoce qué actitud y comportamiento debe tener, mientras un 15.5% indicó no tener conocimientos al respecto.

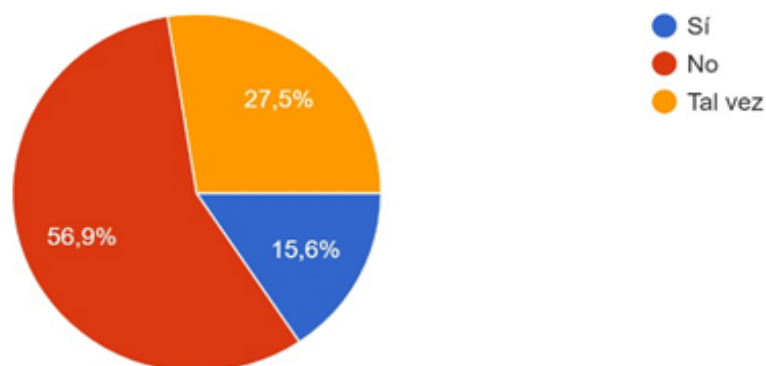
Figura 16. *¿Sé cómo debe ser mi actuación (comportamiento y actitud) en una entrevista de selección?*



Fuente: El estudio

En esta tesitura, se les preguntó a los estudiantes si conocen el modo en que se deben contestar pruebas psicotécnicas, a lo cual un 56.9% indicó no tener conocimientos; un 27.5% señaló que tal vez y solo un 15.6% indicó sí conocer cómo llevar a cabo este procedimiento (figura 17).

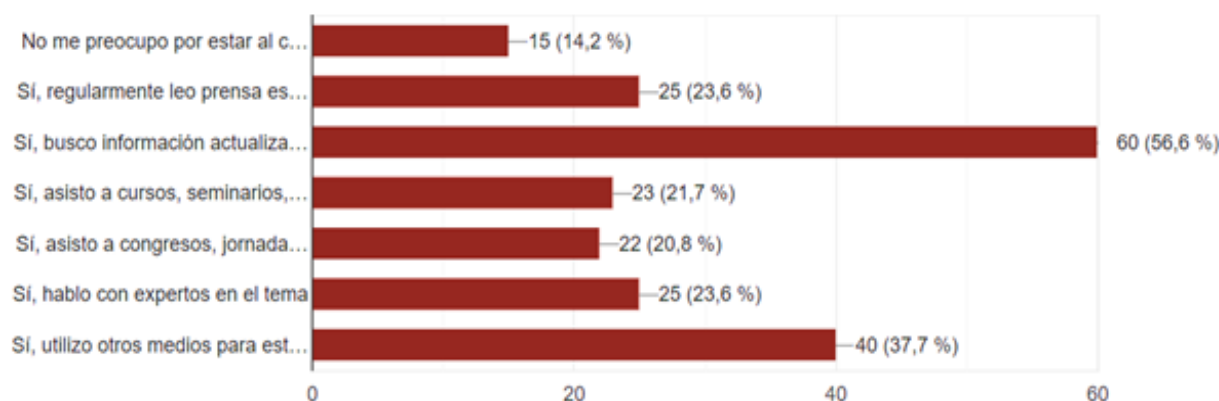
Figura 17. *Sé cómo realizar pruebas psicotécnicas*



Fuente: El estudio

Finalmente, frente a la pregunta “¿Me preocupo por estar al corriente de las novedades de mi profesión?” (figura 18), 14.2% aseguró no preocuparse por estar al corriente de las novedades en su ámbito profesional; 23.6% indicó emplear prensa especializada, como boletines y revistas, con el fin de estar al día; 56.6% señaló buscar información reciente en internet; 21.7% afirmó que asiste a congresos y conferencias con el fin de mantenerse a la vanguardia; 23.6% arguye que habla con expertos en el tema para estar actualizado y 37.7% indicó emplear otros medios para mantenerse informado.

Figura 18. *Me preocupa por estar al corriente de las novedades de mi profesión*



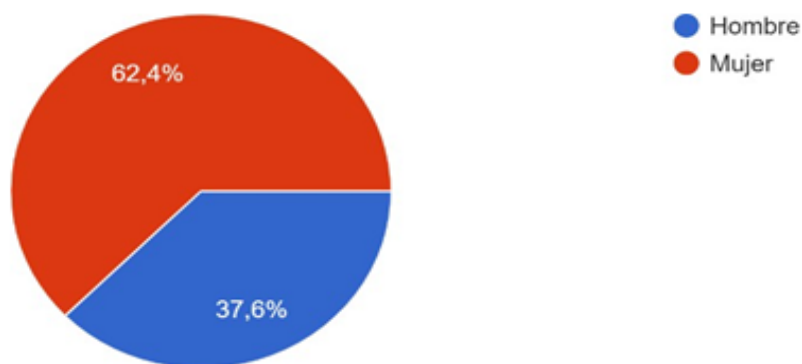
Fuente: El estudio

En ese orden de ideas, los resultados presentados hasta ahora, correspondientes a la encuesta realizada a estudiantes, permiten identificar el panorama que tienen los futuros egresados de la institución en torno a sus posibilidades de conseguir empleo, las habilidades y prácticas que ponen en escena para vincularse al mercado laboral, entre otros. Todo esto será contrastado a continuación con los datos arrojados por la encuesta a egresados de las distintas carreras del SEUAT.

En contexto, en términos de características sociodemográficas, se puede observar (ver figura 19) que de los 117 egresados que fueron encuestados 62.4% son mujeres, mientras un 37.6% son hombres. Este dato resulta equiparable con la encuesta aplicada a estudiantes (figura 1) en la cual se observó una ligera diferencia entre el número de estudiantes mujeres y hombres.

Tal hallazgo se corresponde con lo expuesto por Weller (2006), quien advierte que a lo largo de las últimas décadas se ha venido presentando un incremento de la participación de las mujeres entre los 20 y 29 años en los mercados laborales de América Latina; en tal sentido, no resulta extraño que haya mayor participación de las mujeres al interior de las instituciones universitarias. De acuerdo con el mismo Weller (2006), esto tiene efectos positivos en tanto tiende a equilibrar la brecha histórica existente entre la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

Figura 19. *Sexo de egresados encuestados*



Fuente: El estudio

En ese orden, en la tabla 5 se puede apreciar que el 29.06% de los egresados encuestados oscila entre 19 y 22 años; el 39.32% entre 23 y 26 años; el 9.4% entre 27 y 30 años; el 6.84 entre 31 y 34 años; el 3.42% entre 35 y 38 años; el 3.42% entre 39 y 42 años; el 4.27% tiene entre 43 y 46; 0.85% tiene entre 47 y 50 años; 2.56% tiene entre 51 y 54 años y 0.85% tiene entre 59 y 60 años. En ese orden, la edad promedio de los encuestados es de 27.4 años de edad.

Tabla 5. Edades de los egresados encuestados

Intervalo	Porcentaje
19-22años	29.06
23-26años	39.32
27-30años	9.40
31-34años	6.84
35-38años	3.42
39-42años	3.42
43-46años	4.27
47-50años	0.85
51-54años	2.56
59-62años	0.85

Fuente: El estudio

Como se puede observar en la tabla 6, del total de egresados encuestados, un 1.7% egresó de la licenciatura en Administración de Empresas; 12% de la licenciatura en Contaduría Pública; 17.9% de la licenciatura en Derecho; 5.1% de la licenciatura en Desarrollo y Cuidado Infantil; 20.5% de la licenciatura en Enfermería; 1.7% de la licenciatura en Informática Administrativa; 3.4% de Ingeniería Civil; 6.8% de la licenciatura en Optometría; 12% del Técnico en Imagenología y 18.8% de la licenciatura en Trabajo Social.

▲ **Tabla 6. Participantes egresados/carrera**

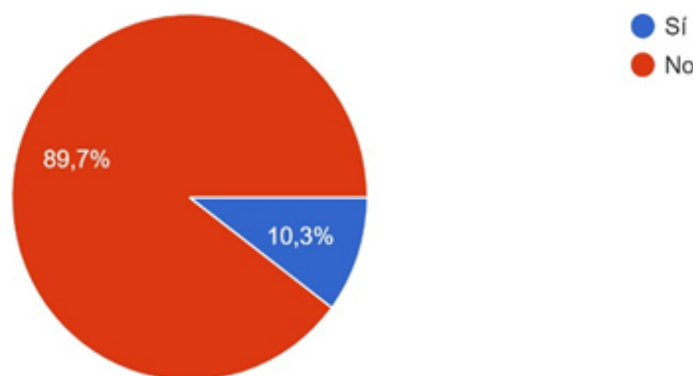
Carrera	%
Administración de Empresas	1.7%
Contaduría Pública	12.0%
Derecho	17.9%
Desarrollo y Cuidado Infantil	5.1%
Enfermería	20.5%
Informática Administrativa	1.7%
Ingeniería Civil	3.4%
Licenciatura en Optometría	6.8%
Técnico superior universitario en Imagenología	12.0%
Trabajo Social	18.8%

Fuente: El estudio

Consecuentemente, al consultar a los egresados sobre si contaban con otro título profesional, se encontró, como puede apreciarse en la figura 20, que solo un 10.3% del total de encuestados cuenta con otra carrera profesional, mientras el 89.7% apenas egresó de su primera licenciatura en la institución. Este resultado deviene equiparable con lo observado en la figura 2, donde se expresó que solo un 11.6% de los estudiantes que cursan el último o penúltimo semestre cuenta con otros títulos universitarios.

Sobre ese respecto, Weller (2006a) sostiene que, una característica destacable de las generaciones jóvenes en la actualidad, es que su nivel de preparación es mucho mayor en comparación con otras; en cierta medida, esto se corresponde con los altos niveles de exigencia que demanda la sociedad actual y a la importancia que ha cobrado el conocimiento y la hiperespecialización profesional dentro de las dinámicas económicas globales. No obstante, como advierte el mismo Weller (2006a), esta mayor preparación coexiste con las tasas de desempleo más altas en varias generaciones y con mayores obstáculos para insertarse en el mercado laboral. Así pues, si bien en términos cuantitativos el nivel educativo ha subido en la región, hay graves problemas de calidad y falta de adaptación a la demanda de parte de los sistemas de educación y deformación profesional. Por lo tanto, [en muchos casos] el mayor número de años estudiados no da una ventaja especial a la población juvenil para que se inserte exitosamente al mercado laboral (Weller, 2006b, p.14).

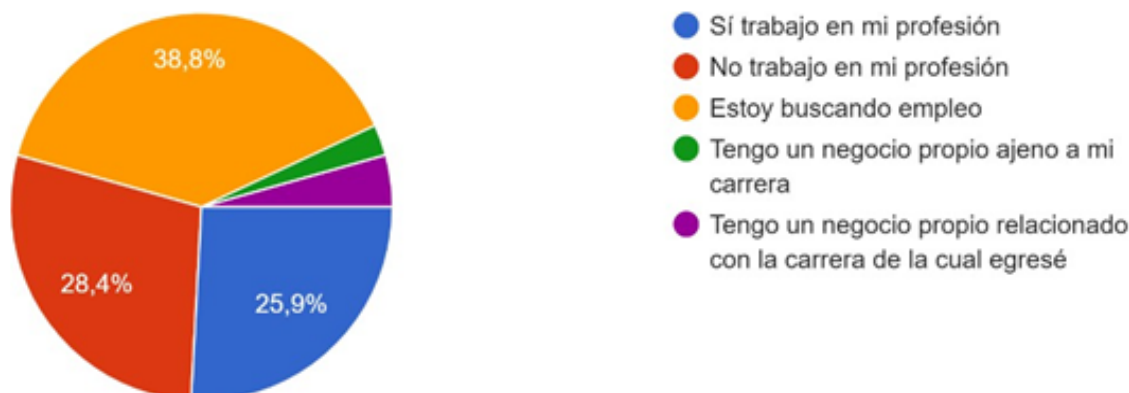
Figura 20. Posee otros títulos de licenciatura



Fuente: El estudio

Al preguntar a los egresados si trabajan en una labor emparentada con su formación profesional (figura 21) se encontró que un 25.9% trabaja en algo relacionado con su profesión; un 28.4% no trabaja en algo vinculado a la profesión; 38.8% se encuentra buscando empleo; 4.3% tiene un negocio propio, relacionado con la carrera de la cual egresó, y un 2.6% tiene un negocio propio que no se relaciona con su carrera.

Figura 21. *Trabaja en el área de formación de la cual egresó*



Fuente: El estudio

En ese sentido, si juntamos los porcentajes de las personas que sí trabajan en su área profesional, ya sea para una empresa o como propietarios de su propio negocio, hallaremos que solo un 28.5% de total de egresados se desempeña en algo relacionado con su formación universitaria. De acuerdo a lo expuesto por Weller, una característica de los mercados de trabajo latinoamericanos es la persistencia de graves problemas para la inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes, sobre todo, elevadas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo. Por razones económicas y sociales, esto es motivo de preocupación tanto para las autoridades públicas como para la sociedad en general (2006b, p.12).

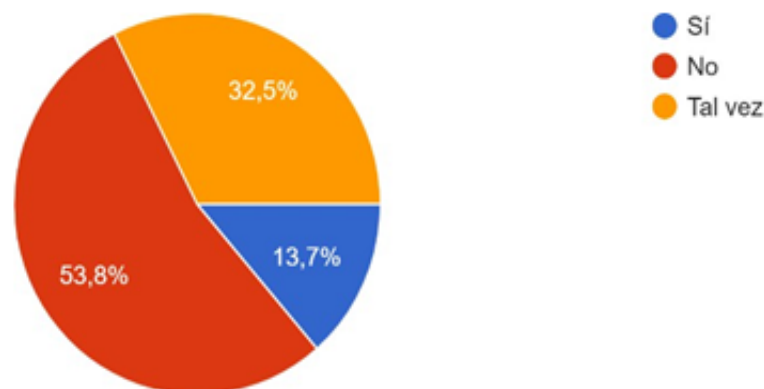
De acuerdo con este autor, el mercado actual no es dinámico ni ofrece amplias oportunidades; por el contrario, es “un mercado que no permite desarrollar trayectorias ascendentes y relaciones laborales estables lo que, en el contexto del debilitamiento de los sistemas de protección social que se registra en muchos países, genera una profunda incertidumbre que afecta” (Weller, 2006a, p. 79).

De acuerdo con ello, Salgado Vega (2005) sostiene que el paso de la universidad al mundo laboral es una etapa turbulenta para gran parte de la población mexicana “debido en parte a la situación económica del país, la cual repercute en la situación del mercado de trabajo, pero también influye la falta de vinculación entre el mercado de trabajo y la universidad” (p.258).

Ciertamente, este panorama repercute en que muchos de los jóvenes optan por aceptar ofertas de empleo muy por debajo de su formación profesional, y por vincularse a trabajos no acordes con su profesión o aceptar empleos precarios que pueden ser temporales, de tiempo parcial, trabajar por su cuenta o en la informalidad. Se trata, en suma, de trabajos los cuales no cumplen con las expectativas de los jóvenes ni les permiten alcanzar una buena calidad de vida, ni su completa integración al mundo laboral (Paz-Rodríguez et al., 2014).

Ante lo anterior, cuando se les preguntó a los egresados sobre sus posibilidades para montar su propia empresa (ver figura 22), el 53.8% señaló que no cuentan con los medios para formar su propia empresa, asimismo, 13.7% señaló sí contar con los medios para montar su propia empresa y, finalmente un 32.5% indicó tal vez disponer de los medios para tal efecto.

Figura 22. *¿Cuenta con las posibilidades para montar su propia empresa?*



Fuente: El estudio

Este resultado resulta equiparable con el observado en la encuesta realizada a estudiantes (ver figura 4), la cual arrojó que el 55.8% no cuenta con los medios para formar su propia empresa, 7.1% señaló contar con los medios y 37.2% tal vez disponga de los medios para tal efecto.

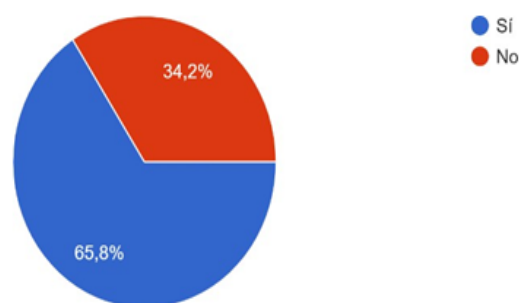
Efectivamente, es importante tomar en cuenta que las desigualdades socioeconómicas presentadas a nivel macrosocial se ven reflejadas en las posibilidades que tienen los profesionistas para insertarse laboralmente y para crear empresa. Según Weller (2007) la segmentación socioeconómica y la extendida desigualdad que caracteriza a América Latina tiene resonancias sobre los procesos de inserción laboral de los egresados de las carreras universitarias, tal como señala este autor, el contexto familiar condiciona de manera significativa las oportunidades de los profesionistas de insertarse de manera eficaz en el mercado laboral, la razón es que esta dimensión repercute directamente en las posibilidades de acumular capital (económico, social, cultural, etc.).

Ciertamente, en la mayoría de los países, la demanda laboral ha sido débil, principalmente a causa de la modesta expansión de la actividad económica. Esto ha afectado a todos los grupos etarios, aumentando las tasas de desempleo específicas. La tasa correspondiente de los jóvenes, de por sí más alta que aquella de los adultos, subió marcadamente, aunque no se haya ampliado la brecha relativa a los adultos. En específico, las condiciones de inserción laboral de los jóvenes más calificados –en términos generales más favorables que las de los jóvenes con niveles educativos más bajos– se deteriora en un momento de crisis, ya que en un contexto sin generación de nuevos puestos de trabajo su ventaja competitiva no les sirve y ellos entran en el desempleo abierto o en el trabajo en sectores de baja productividad (Weller, 2006a, p.77).

De ese modo, “mientras que la demanda de educación superior continúa en ascenso, el mercado laboral presenta un escenario de insuficiencia creciente, debido a las crisis recurrentes y el decaimiento de la actividad” (Salgado Vega, 2005, p. 268), ante tal panorama Weller (2006a) sostiene que se deben poner en práctica una serie de estrategias a nivel macro, meso y micro social, las cuales permitan mejorar las posibilidades de los futuros profesionistas a la hora de insertarse en el mercado laboral; entre estas estrategias subraya aspectos relacionados con reformas estructurales a las políticas de empleo y crecimiento económico. No obstante, en un plano institucional, es necesario agenciar un mayor involucramiento de las instituciones educativas en las dinámicas de transición de los estudiantes al mercado laboral.

Subsiguientemente, al preguntar a los egresados si contaban con experiencia en su área de formación (figura 23), se encontró que 34.2% aún no cuentan con experiencia laboral dentro de su campo profesional, asimismo, un 65.8% sí cuenta con experiencia en su área.

Figura 23. *¿En este punto cuentas con experiencias laborales en el ámbito de tu formación profesional?*

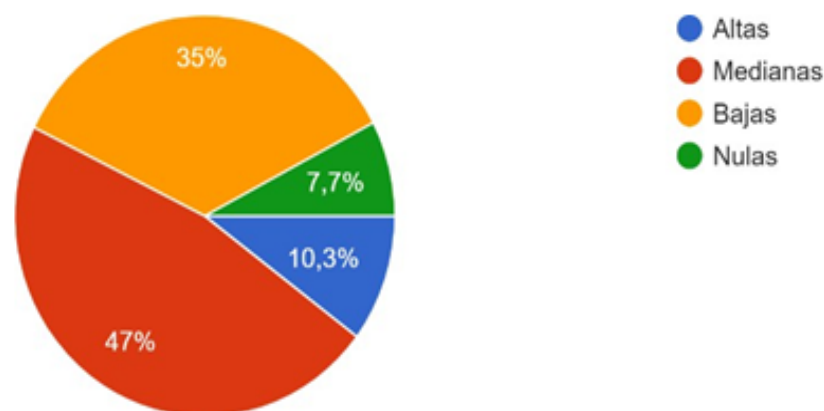


Fuente: El estudio

Este resultado también es equiparable con la encuesta elaborada con alumnos (figura 5) en la cual se halló que un 45.1% no cuenta con experiencia laboral. En ese contexto, atendiendo al hecho de que “una débil acumulación de experiencia laboral incidiría negativamente en los ingresos futuros de los individuos” (Weller, 2006b p. 12), resulta conveniente idear estancias académicas, prácticas, pasantías, acuerdos interinstitucionales que les permitan a los estudiantes generar experiencia en el ámbito laboral.

Con el ánimo de ampliar lo observado en la figura 21, se les preguntó a los egresados sobre las probabilidades de encontrar trabajo en su campo profesional una vez titulados; así, se halló que solo un 10.3 % consideran que las posibilidades han sido altas; un 47% consideran que son medianas; un 35% las considera bajas y un 7.7% las percibe como nulas (figura 24), de acuerdo con ello, se puede evidenciar que el grueso de la población encuestada percibe que sus probabilidades de encontrar empleo en su ámbito laboral han sido medianas, bajas o nulas. No debe omitirse que este fenómeno también está emparentado con aspectos relacionados con las habilidades individuales desplegadas por cada uno en el mercado, pues dicho resultado sí permite apreciar que son más los estudiantes que advierten dificultades de inserción laboral, sobre todo, si contrastamos esto con lo expuesto en la figura 21.

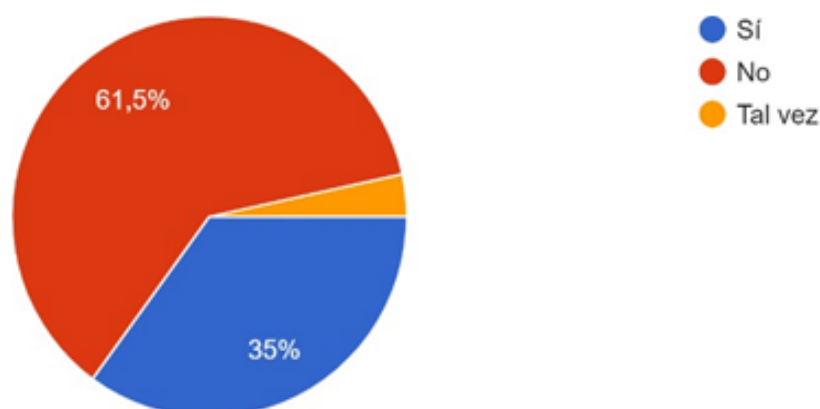
Figura 24. *Las probabilidades de encontrar trabajo en tu campo de formación al egresar de la carrera han sido...*



Fuente: El estudio

Del mismo modo, se les preguntó a los egresados si habían empezado a ejercer en sus profesiones una vez fuera de la institución escolar (figura 25), ante lo cual el 61.5% indicó que no; el 35% señaló que sí y un 3.5% señaló que tal vez. Esto se suma a lo que hemos venido comentando acerca del incremento de las dificultades que tienen los jóvenes latinoamericanos para insertarse en el mundo laboral actual. Este resultado se puede leer en paralelo con lo expuesto en la figura 6, donde se muestra que un 27.7% de estudiantes considera que sus posibilidades de encontrar trabajo al egresar son altas, un 58% considera que son medianas, un 12.5% considera que son bajas y un 1.8% considera que son nulas.

Figura 25. *Empezaste a ejercer tu profesión una vez egresaste de tu carrera*

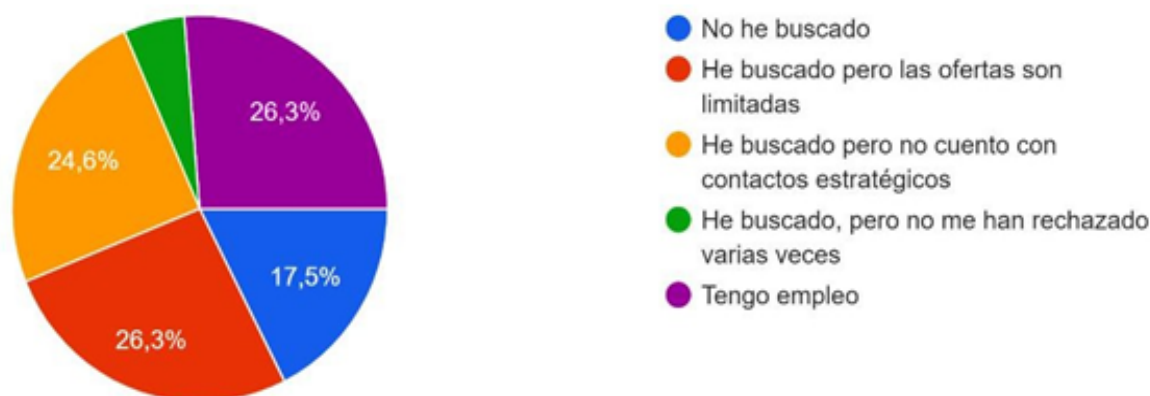


Fuente: El estudio

Ciertamente, uno de los principales problemas de estudiantes y egresados, el de acceso al mundo laboral, “se concentra en la primera búsqueda, lo que subraya la importancia de mecanismos de apoyo para esta primera inserción laboral” (Weller, 2006b, p. 17). Al lado de ello, Weller señala que “una parte importante del alto nivel del desempleo juvenil se debe a la incorporación de nuevos buscadores de empleo” (2006b, p.18). El hecho de que cada día haya más personas profesionales, aunado a la situación global de precariedad en el mundo laboral, agudiza las relaciones de competencia, las personas deben esforzarse aún más por insertarse de manera óptima en el mercado. De acuerdo con Salgado Vega (2005), para millones de otras personas, la globalización y los cambios tecnológicos han creado incertidumbre e inseguridad, debido a que exacerban su condición vulnerable original, y amplían la brecha entre los jóvenes principiantes en el mercado laboral y los trabajadores con experiencia, entre aquellas mujeres y hombres que tienen empleos productivos y bien remunerados, y aquéllos que tienen trabajos mal pagados y de mala calidad. Así, muchos jóvenes no logran una inserción segura en el mercado, con el resultado de que quedan desempleados o trabajando en empleos mal remunerados, con poco futuro, poca protección y seguridad y sin perspectivas reales de futuro (p.269).

Aunado a lo anterior, se les preguntó a los egresados que no cuentan con empleo, cuál creen que son las razones por las cuales no encuentran alguno; en tal sentido, se identificó que el 26.3% cuenta con empleo, un 17.5% no ha buscado; 26.3% señala haber buscado, pero considera que las ofertas son limitadas; 24.6% señala que ha buscado, pero aduce no tener contactos estratégicos y un 5.3% indicó haber buscado y sido rechazado en varias ocasiones.

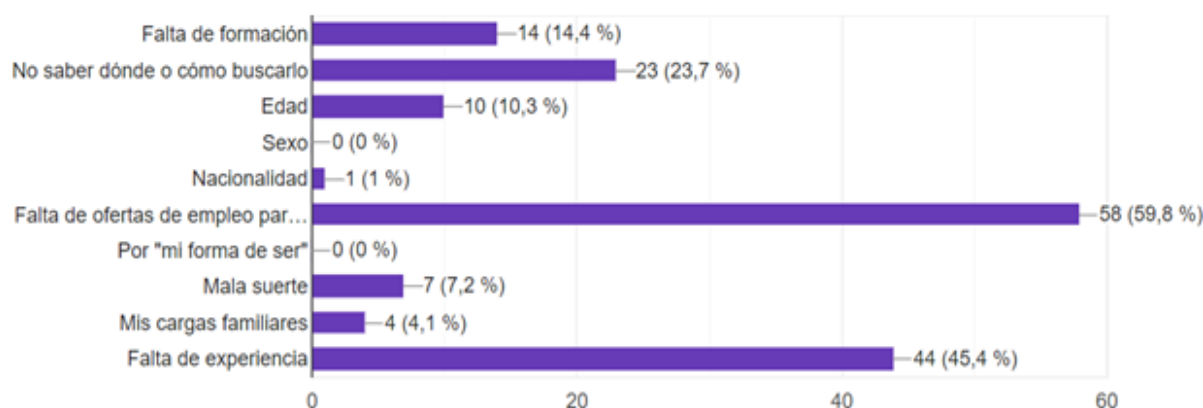
Figura 26. *En caso de no tener empleo, ¿cuál cree que son los motivos por los que no ha encontrado empleo?*



Fuente: El estudio

Sumado a lo anterior, cuando se les preguntó a los encuestados sobre las razones para no encontrar empleo (figura 27), se halló que el 14.4% considera que es debido a la falta de formación; el 23.7% percibe que no sabe dónde o cómo buscarlo; 10.3% señala a la edad como un factor; 1% considera a la nacionalidad como principal impedimento; el 59.8% indica que se debe a la falta de ofertas de empleo para su campo profesional; 7.2% señala que se debe a la mala suerte; 4.1% advierte que sus cargas familiares son el principal impedimento y un 45.4% señala la falta de experiencia como factor.

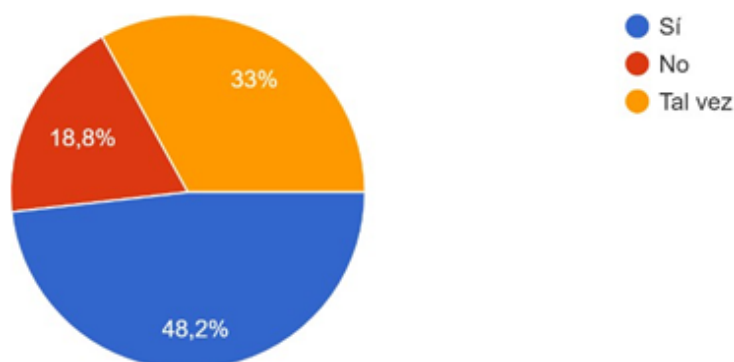
Figura 27. *La/las razón/razones por la/las que no encuentro trabajo es/son...*



Fuente: El estudio

Simultáneamente, al consultar a los egresados sobre si saben dónde y cómo buscar empleo en sus áreas, el 48.2% señaló sí tener conocimientos; el 33% indicó tal vez y el 18.8% sostuvo no saber dónde o cómo buscar empleo (figura28).

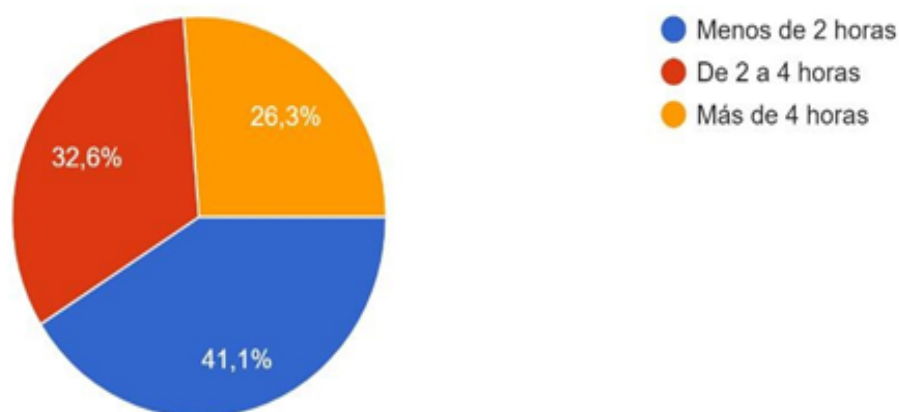
Figura 28. *Sé cómo y dónde localizar las ofertas de empleo de mi profesión*



Fuente: El estudio

Asimismo, se les preguntó cuánto tiempo invierten a diario en la búsqueda de empleo, así pues, se encontró que el 41.1% dedica menos de dos horas diarias a dicha labor; el 32.6% dedica de dos a cuatro horas al día y el 26.3% dedica más de cuatro horas al día (figura 29). Recuérdese que al hacer esta misma pregunta a los estudiantes de licenciatura se encontró que 53.5% de los estudiantes dedica menos de dos horas al día; el 37.4% le llega a dedicar entre dos y cuatro horas y solo un 9.1% le dedica más de cuatro horas a esta actividad (figura 15).

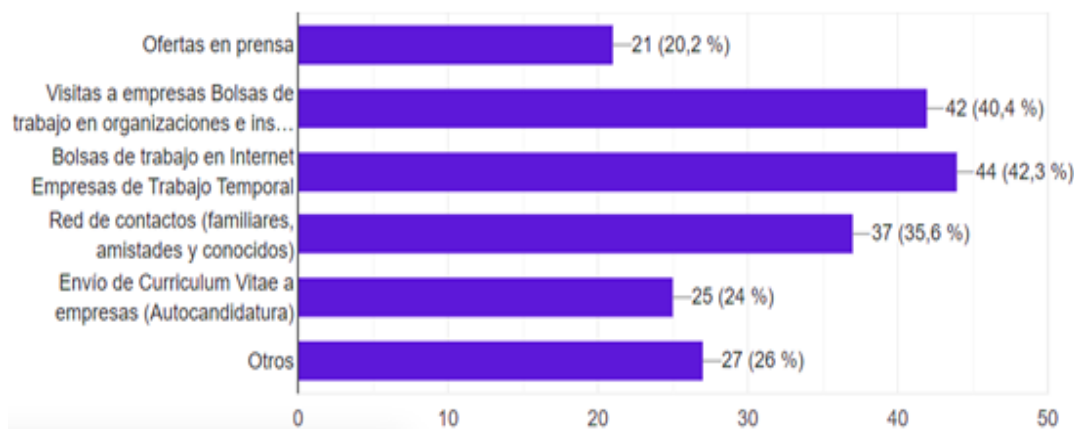
Figura 29. *Me tomo la búsqueda de empleo como un trabajo, dedicándole cada día...*



Fuente: El estudio

También se les preguntó a los egresados sobre los mecanismos que emplean para encontrar trabajo, en tal sentido, se halló que el 20.2% busca ofertas en prensa; el 40.4% visita empresas y bolsas de trabajo; el 42.3% sostuvo que consulta bolsas de trabajo en línea o empresas de trabajo temporal; 35.6% recurre a familiares, amistades y conocidos; 24% envía de manera autónoma su currículum a las empresas y un 26% recurre a otros mecanismos (figura30).

Figura 30. *Para encontrar trabajo utilizo los siguientes medios...*



Fuente: El estudio

En ese contexto, la información expuesta en las figuras 26, 27, 28, 29 y 30 exponen un hecho medular, y esto es que aspectos macroestructurales como la inestabilidad, desestructuración y precariedad económica experimentados no solo en México, sino en toda América Latina, devienen como una gravante exponencial de las dificultades que tienen los egresados para insertarse en el mercado laboral. No obstante, a ello se le pueden añadir aspectos como la falta de experiencia laboral, la carencia de una serie de habilidades que les permita a los estudiantes saber cómo y dónde buscar empleo de manera eficaz y, desde luego, la desvinculación del sistema educativo con el mercado laboral.

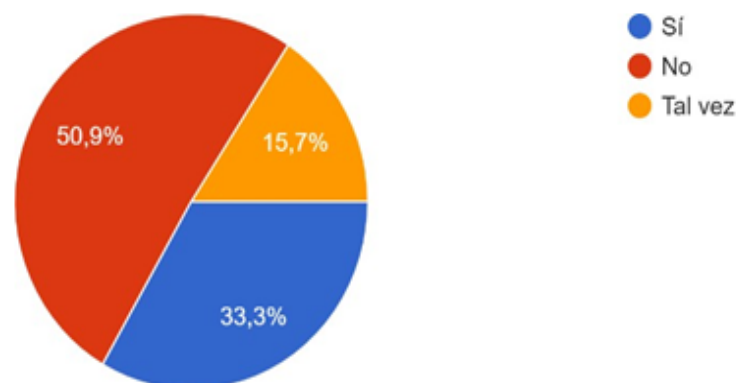
Sobre ese respecto, autores como Salgado Vega (2005) sostienen que en la actualidad los jóvenes, en general, carecen de una serie de habilidades y conocimientos para poder desenvolverse en el empleo, además de carecer de experiencia o formación práctica que les permita adaptarse constantemente a las cambiantes necesidades del mundo laboral. Ello es producto de la carencia de vínculos establecidos entre el sistema educativo y el mercado de trabajo que puedan contribuir a remitir señales acerca de las necesidades específicas de empleo (p.259).

Con base en lo anterior, resulta importante destacar que, si bien es necesaria la implementación de reformas económicas que subviertan las condiciones de inseguridad laboral que caracterizan a los tiempos actuales, desde las propias instituciones educativas se pueden emprender una serie de reformas curriculares que las acerquen aún más con el mercado laboral y permitan desarrollar habilidades para la empleabilidad en el alumnado. Ciertamente, “la formación profesional de los estudiantes debe valorar en qué medida su perfil de egreso permite satisfacer las demandas del mercado laboral” (Paz-Rodríguez et al., 2014, p.73).

Al preguntar a los egresados si trabajan en un oficio ajeno a su profesión y si han tenido que bajar sus aspiraciones salariales con tal de conseguir empleo, se encontró que un 33.3% indica sí haberlo hecho; un 15.7% señala tal vez haberlo hecho y un 50.9% sostiene que no (figura 31). En otras palabras, cercade un 51% de los egresados dice haber o tal vez haber aceptado un oficio ajeno o haber bajado sus aspiraciones salariales. Esta información es contrastable con lo expuesto en la figura 12, pues en ella se encontró que 30.8% de los estudiantes estaría dispuesto a trabajar en otra ocupación o bajar sus aspiraciones profesionales y un 31.8% tal vez estaría dispuesto.

Ciertamente, como hemos mencionado, el empeoramiento de las condiciones laborales de las personas, agenciado por los cambios financieros y políticos de los últimos tiempos, tiene implicaciones directas sobre las posibilidades que tienen los individuos de insertarse eficazmente en el mercado laboral. Así pues, muchos optan por empleos no acordes con su formación o por aceptar salarios precarios.

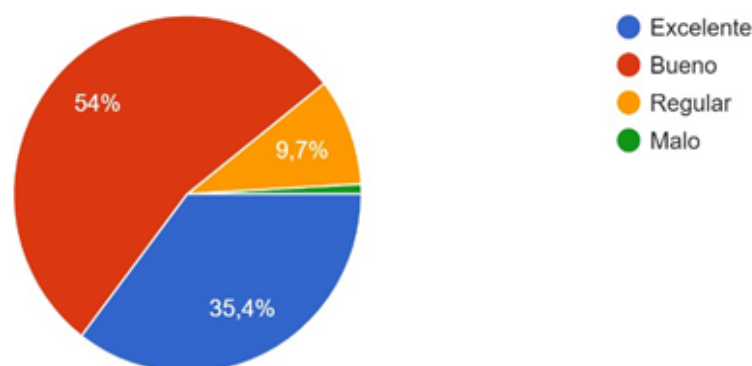
Figura 31. *Trabajo en otras ocupaciones distintas de mi profesión y he bajado mi nivel de aspiraciones profesionales con tal de tener empleo*



Fuente: El estudio

Al preguntar a los egresados sobre cómo se evalúan como profesional se identificó que el 35.4% se considera un excelente profesional; el 54% se considera bueno; el 9.7% se reconoce regular y solo un 0.9% se considera un mal profesional (figura 32).

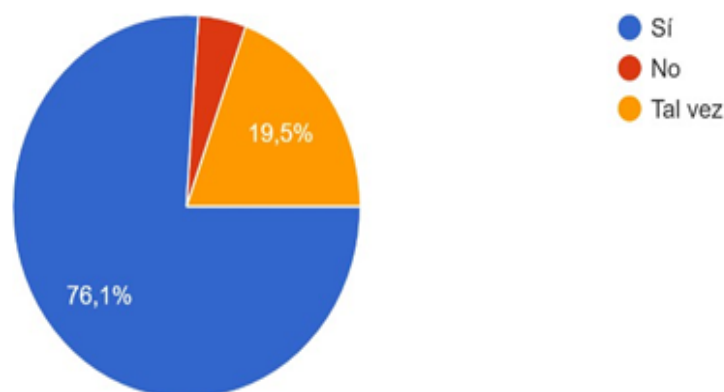
Figura 32. *Me considero un/a profesional*



Fuente: El estudio

Subsiguientemente, ante la pregunta sobre el nivel de preparación con el que se perciben los egresados para afrontar las demandas del mercado laboral, se encontró que el 76.1% se considera suficientemente preparado; el 19.5% señala tal vez estar preparado y el 4.4% admite no estar preparado (ver figura 33). Indudablemente, el hecho de que gran parte de los alumnos se perciba como suficientemente preparado para las demandas del medio es un indicador laudable, al fin y al cabo, esta percepción positiva que poseen los estudiantes y egresados sobre sus propias capacidades se emparenta con su autoeficacia y sobre el nivel de control que creen tener los individuos ante las situaciones que se presentan en el mercado laboral (Hernández-Fernaund et al., 2011).

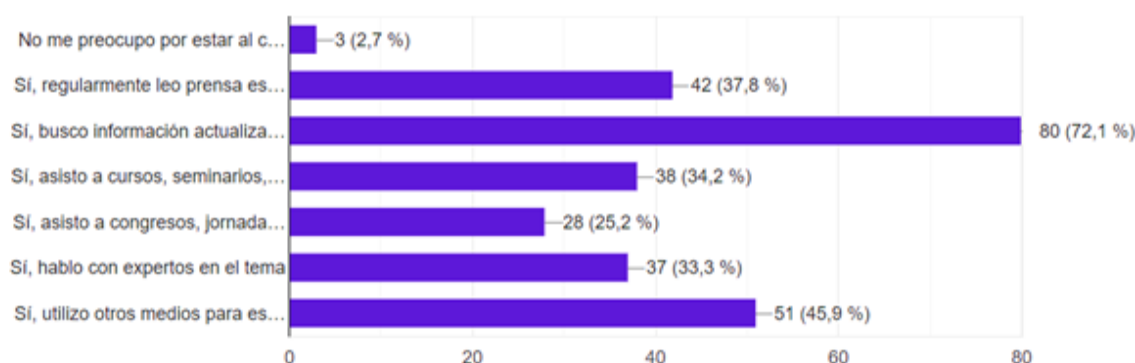
Figura 33. *Creo que estoy suficientemente preparado/a para trabajar en lo que está demandando en este momento el mercado en mi profesión*



Fuente: El estudio

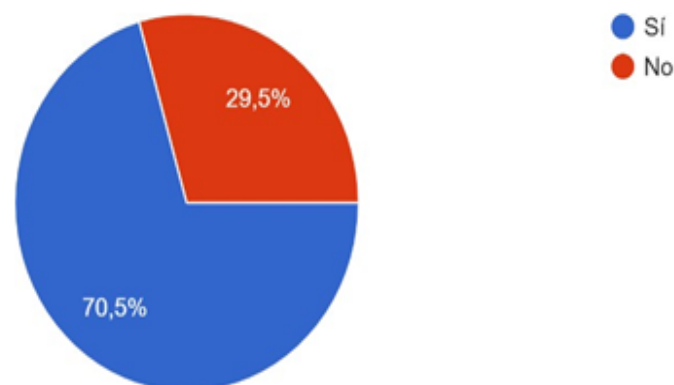
Frente a la pregunta: “Me preocupo por estar al corriente de las novedades de mi profesión”, el 2.7% señaló no preocuparse; el 37.8% indicó leer con regularidad prensa especializada como boletines y revistas académicas; el 72.1% indicó buscar información en internet; el 34.2% sostuvo que asiste a cursos, seminarios y eventos relacionados con su campo; el 33.3% sostiene que habla con expertos en el tema y el 45.9% señaló emplear otros mecanismos para este cometido (figura 34). Esta pregunta resulta valiosa en tanto nos acerca al grado de preocupación que tienen los estudiantes por ir a la vanguardia de los avances en sus respectivos campos de desempeño, al fin y al cabo, en una sociedad caracterizada por la aceleración de los procesos sociales y por la reconfiguración permanente de las dinámicas de vida en general, la permanente actualización de los saberes deviene menester.

Figura 34. *Me preocupo por estar al corriente de las novedades de mi profesión*



Fuente. El estudio

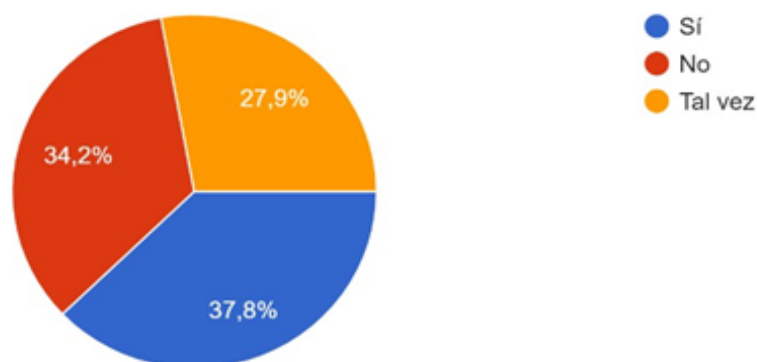
Figura 35. Tengo muy claro cómo debo hacer el currículum vitae para que refleje todo mi potencial



Fuente: El estudio

Al preguntar a los encuestados sobre sus conocimientos para realizar pruebas psicotécnicas, se identificó que el 37.8% afirma sí saber cómo elaborar este tipo de pruebas; el 34.2% señala no saberlo y un 27.9% indica tal vez (figura 36). Al poner este resultado en paralelo con el arrojado por la encuesta de estudiantes, donde un 56.9% indicó no tener conocimientos, un 27.5% señaló tal vez y un 15.6% indicó sí conocer cómo llevar a cabo este procedimiento (figura 17), se puede apreciar la necesidad de añadir este tipo de contenidos a la formación del alumnado.

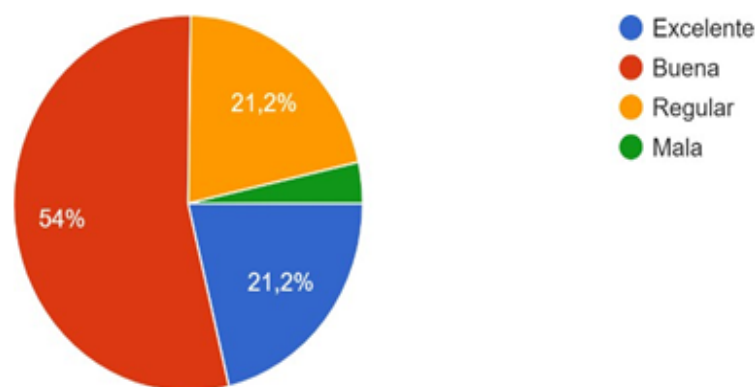
Figura 36. Sé cómo realizar pruebas psicotécnicas



Fuente: El estudio

Ante la pregunta, sé cómo debe ser mi actuación en una entrevista de selección, un 92% afirmó sí tener conocimiento, mientras solo un 8% indicó que no. En tal sentido, hay que recordar que, ante la misma pregunta, el 84.5% de los estudiantes sostuvo que sí conoce qué actitud y comportamiento debe tener, mientras un 15.5% indicó no tener conocimientos al respecto.

Figura 38. *¿Cómo evalúa las posibilidades que le ofreció la formación en el SEUAT con respecto a conseguir un empleo ajustado a sus expectativas?*



Fuente: El estudio

Conclusiones y recomendaciones

En primera instancia, vale la pena destacar la significativa participación de las mujeres en la plantilla de estudiantes y egresados de la institución, ciertamente, ello corrobora que la inclusión de las mujeres en el mercado laboral es uno de los fenómenos más destacables en los últimos años, se trata de un avance en términos de inclusión femenina.

Asimismo, se pudo identificar que el espectro etario de los egresados de la institución educativa se encuentra entre los 22 y los 26 años, ello indica que gran parte de la población titulada por la institución educativa es población adulta joven. Desde luego, ello se corresponde con un fenómeno global en el que la población juvenil representa una porción significativamente alta de la mano de obra especializada que hay en el mercado.

También se pudo identificar que una décima y una onceava parte de los estudiantes y egresados cuentan con dos carreras profesionales. En tal sentido, habría la necesidad de revisar, mediante estudios subsiguientes, cuáles son las causas que motivan a las personas a estudiar más de una profesión.

En otro orden de ideas, se pudo corroborar que solo un 24.1% de los estudiantes de último semestre se encuentra laborando en un empleo relacionado con su campo profesional y solo un 28.5% del total de egresados se desempeña en algo relacionado con su formación universitaria, ya sea como empleado o empresario. Estas tasas dan una idea de las posibilidades que tienen los estudiantes de conseguir trabajo en sus respectivas áreas y de la efectividad con la que se insertan en sus respectivos campos. Incluso se pudo corroborar que cerca del 62% de los estudiantes está o tal vez estaría dispuesto a aceptar un empleo en otro campo o a bajar sus aspiraciones profesionales; mientras tanto, cerca de un 33.3% de los egresados admite que ha aceptado puestos en otras áreas o trabajos que no se relacionan con sus aspiraciones, mientras otro 15.7% indica tal vez haberlo hecho.

Todo lo anterior, aunado a otros indicadores abordados en el apartado de resultados, dan cuenta de la necesidad patente de fortalecer las áreas de formación que están emparentadas con la capacidad de empleabilidad de los estudiantes; ciertamente, la empleabilidad de los estudiantes debe ser un eje transversal de los procesos de formación de toda institución educativa, pues es su compromiso social. Resulta importante que la universidad direcciona sus esfuerzos sobre este eje, mediante estrategias de extensión universitaria que acerquen a los estudiantes al mercado, que les permitan ampliar la experiencia laboral y desarrollar habilidades para la empleabilidad y el emprendimiento.

Siguiendo la línea de Caballero Fernández et al. (2014), se considera que dichas estrategias pueden emplazarse desde cuatro ejes: desarrollo de habilidades básicas relacionadas con el manejo de la tecnología y el segundo idioma; las relacionadas con la adaptación y el protocolo empresarial; las que posibiliten adaptarse a distintos puestos de trabajo requeridos y las que atiendan a las demandas de los empresarios. A ello habría que agregar habilidades relacionadas con la facilidad de búsqueda y movilidad a la hora de buscar ofertas de empleo; las habilidades sociales para entablar redes de apoyo y de trabajo; entre otras. Dicho de otro modo, la capacidad de empleabilidad debe convertirse en punta de lanza de los procesos formativos de la institución.

Referencias

- Appadurai, A. (2001). *La modernidad desbordada. Dimensiones culturales de la globalización*. Ediciones Trilce.
- Barragán, R. (2006). *Guía para la formulación y ejecución de Proyectos de Investigación* (4taed.). PIEB.
- Baptista Lucio, P.; Fernández, C. y Hernández, R. (2003). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill
- Beck, U. (2008). Globalización e inseguridad creciente. En U.Beck, *Generación global* (pp. 59-72). Paidós.
- Caballero, G., López-Miguens, M. J., y Lampón, J. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)*, 146(1), 23-45.
- Cabrera Pérez, L., Bethencourt Benítez, J. T., González Afonso, M. C. y Álvarez Pérez, P. R. (2006). Un estudio transversal retrospectivo sobre prolongación y abandono de estudios universitarios. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 12(1), 105-127.
- DeVries, W., Cabrera, A., Vázquez, J., y Queen, J. (2008). Conclusiones a contrapelo: La aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo. *Revista de la educación superior*, 37(146), 67-84.
- DeVries, W. y Navarro, Y. (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista iberoamericana de educación superior*, 2(4), 3-27.
- Domínguez Lugo, A. J., Silva Ávila, A.E., Castorena Peña, A., Barrera Moreno, M. A., y Ramírez González, D. I. (2017). Investigación sobre las oportunidades de empleo para los profesionistas recién egresados utilizando BSC. RIDE. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 116-134.
- Formichella, M. M., y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de estudios sociales*, (47), 79-91.
- Fundación Chile (2003). *Las competencias de empleabilidad, una aproximación al modelo del Programa Preparado*. Programa de competencias laborales de Fundación Chile.
- Giddens, A. (2000). Un mundo desbocado. *Los efectos de la globalización en nuestras vidas*. Taurus.
- Hernández-Fernaud, E., Ramos-Sapena, Y., Negrín, F., Ruiz-De La Rosa, C. I. y Hernández, B. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142.
- Moscovici, S. (2001). *Social representations: Essays in social psychology*. Nyu Press.

- Melchor Guerrero, P. (2010). *Empleabilidad, impulso para la carrera profesional*. https://egresados.itesm.mx/vinculacion/Edi_69/edi69_revista_10.htm
- Olmos Rueda, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables*. Bellaterra.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017). *Panorama de la Educación*. OCDE.
- Padilla Camacho, E., Robles Pérez, I. A. y Vélez Pedroza, L. (2019). EL DESEMPLEO: Factores sociales que nos indican las causas del desempleo y el impacto que se tiene. *Instituto de estudios legislativos*, 23-55.
- Paz-Rodríguez, F., Betanzos-Díaz, N., y Uribe-Barrera, N. (2014). Expectativas laborales y empleabilidad en enfermería y psicología. *Aquichan*, 14(1), 67-78.
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334.
- Sáez, F. y Torres, C. (2007). *Empleabilidad*. FUNDIPE.
- Salgado Vega, M. C. (2005). Empleo y transición profesional en México. *Papeles de población*, 11(44), 255-285.
- Secretaría de Educación Pública. (2017). *Sistema Educativo de los Estados Unidos Mexicanos: Principales Cifras 2016-2017*. SEP.
- Fragoso, J. T. (2015). Teorías en torno a la globalización y sus implicaciones para el desarrollo económico latinoamericano: Theories concerning the Globalization and his Implications for the Economic Latin-American Development. *Economía Informa*, 391, 32-53.
- Villarroel, G. E. (2007). Las representaciones sociales: una nueva relación entre el individuo y la sociedad. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 17(49), 434-454.
- Weller, J. (2006). Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias. *Boletín redE tis*, (5), 65-86.
- Weller, J. (2006b). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de población*, 12(49), 09-36.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, (92), 61-82.