

Vol. 20, Núm. 3, 2018

Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México

Working Conditions of Graduates from Higher Education Institutions in Mexico

Favio Murillo García (*) favio1981@yahoo.com.mx
Paulina Yolanda Montaña Ulloa (*) pau.montano@gmail.com

(*) Universidad de Guadalajara
(Recibido: 14 de octubre de 2016; Aceptado para su publicación: 7 de febrero de 2017)

Cómo citar: Murillo, F. y Montaña, P. Y. (2017). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 20(3), 56-68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

Resumen

En este artículo se presenta una perspectiva para estudiar a los egresados universitarios, centrándose en el estudio de las condiciones laborales y su relación con el tipo de institución: pública y privada. El estudio analiza las diferencias en la inserción laboral de los egresados a partir de la universidad donde estudiaron, tomando como indicadores: el ritmo de incorporación, el grado de coincidencia entre la formación académica y su empleo, así como las condiciones laborales. Se analizó la base de datos obtenida a partir de la encuesta PROFLEX, realizada en nueve instituciones de México: seis públicas estatales y tres privadas de élite. Los resultados muestran que los egresados de Instituciones de Educación Superior privadas en apariencia tienen mejores condiciones laborales en términos de salario, estabilidad laboral y puestos desempeñados. Sin embargo, no tienen una rápida inserción laboral en comparación con sus colegas egresados de escuelas públicas.

Palabras clave: Universidad, condiciones de empleo, satisfacción en el trabajo.

Abstract

This paper provides one perspective for studying college students by focusing on working conditions and their relationship with the type of institution: public or private. The study explores differences in labor market integration among graduates based on the university where they studied, using the following indicators: speed of incorporation, consistency between education and employment, and working conditions. The database analyzed was taken from the PROFLEX survey, conducted in nine institutions in Mexico – six public state universities and three private elite universities. The results show that graduates from private higher education institutions appear to enjoy better working conditions in terms of salary, job stability, and positions held. However, their labor market integration is slower compared to their counterparts from public schools.

Keywords: Universities, conditions of employment, job satisfaction.

I. Introducción

Estudios como los de De Vries y Navarro (2011) y Suárez (2012) analizan a los egresados universitarios y los comparan según el tipo de institución (pública y privada). Con base en estas investigaciones se sabe que los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) privadas son más exitosos que los de las públicas en términos de salario, ya que tiene ingresos hasta cuatro veces más altos; respecto a los puestos ocupados, los egresados de IES se colocan como directivos o empleados de oficina mientras que los egresados de escuelas públicas en su mayoría realizan una actividad profesional.

Partimos del supuesto de que las condiciones laborales reflejan la calidad del empleo que tiene una persona. Para Tuirán (2008), el término “calidad en el empleo” es parecido al concepto de trabajo decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo: aquél que recoge las aspiraciones de las mujeres y hombres del mundo para lograr un trabajo productivo, justamente remunerado y ejercido dentro de condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana”. Hablar de calidad en el empleo configura una perspectiva más amplia y con mayor capacidad de comprensión en la realidad del empleo, indica Mocelín (como se cita en Granados y Vences, 2011).

En este sentido, el presente documento tiene como objetivos describir las condiciones laborales de los egresados universitarios de IES públicas y privadas y analizar las diferencias en la inserción laboral de los egresados, a partir de la institución donde estudiaron tomando como indicadores: el ritmo de incorporación, el grado de coincidencia de la formación y su empleo, así como las condiciones del mismo.

Infante y Vega-Centeno (1999) afirman que desde la perspectiva de los trabajadores, la calidad en el empleo está vinculada a factores que redundan en el aumento sostenido de su bienestar, por lo que la “calidad del empleo”, según Mocelín (2008), supondría la existencia de atributos como remuneraciones, beneficios, inclusión y seguridad económica.

Por lo tanto, una mayor calidad en el empleo no se logra sólo con mayor salario, sino que se refiere a cómo están dadas las condiciones de trabajo en favor de los empleados, aunque estos no toman la decisión de trabajar únicamente con base en las condiciones laborales, sí pueden tener repercusiones en el largo plazo y en la productividad de los trabajadores: “Así, los individuos tienen la opción de decidir entre las distintas situaciones que se les presentan a lo largo del tiempo y dichas decisiones van condicionadas en gran medida por el entorno laboral” (Rodríguez-Oreggia y Silva, 2009, p. 152).

En este sentido, las condiciones laborales son un factor de bienestar para el trabajador y se puede hablar de una relación directa entre el bienestar laboral y las condiciones laborales, así “mejores condiciones laborales llevan a un mayor bienestar laboral y éste deriva en mayor productividad”, como dicen Rodríguez-Oreggia y Silva (2009).

Granados y Vences (2011) indican que los trabajos de “buena calidad” presentan las siguientes características: son de tiempo completo, se rigen por contratos de tiempo indeterminado y los trabajadores se encuentran protegidos por la legislación laboral. Podría definirse entonces que los trabajos de mala calidad son aquellos que no cumplen con alguno de los atributos señalados, a estos tipos de trabajo los autores los llaman precarios.

Sobre el trabajo precario, Granados y Vences (2011) subrayan cuatro dimensiones: 1) grado de inestabilidad; 2) el grado de control de los trabajadores sobre las condiciones del trabajo: salario, ritmos, etc.; 3) la protección del trabajo por medio de la legislación o partir de contratos colectivos de trabajo y; 4) el rendimiento asociado al trabajo. En este sentido, Cano (1998) (como se cita en Granados y Vences, 2011), afirma que en todos los grados y modalidad de empleo existe cierto grado de precariedad y destaca: inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral, degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo, incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales y reducción de la protección social.

Recuperando los trabajos sobre calidad de empleo y condiciones laborales, Granados y Vences (2011) realizan una concentración de las variables que utilizan los estudios de Colombia, Chile y Estados Unidos (tabla I).

Tabla I. Variables que se consideran para valorar la calidad del empleo

Colombia	Chile	Estados Unidos
-Ingresos laborales	-Estatus ocupacional	-Trabajadores sin seguro médico
-Modalidad contractual	-Tipo de contrato	-Trabajadores con seguro médico
-Afiliado al sistema de pensiones o salud	-Nivel de dependencia	-Trabajadores que perciben menos de 6 dólares por hora (en 1995)
-Horario de trabajo de 48 hrs.	-Sistema pensional	
	-Nivel de ingresos	
	-Duración en el puesto	
	-Acceso a un sistema de capacitación	

Fuente: Recuperado de Granados y Vences (2011, p. 5).

Como se observa, existen múltiples factores para la medición de la calidad en el empleo sin limitarse al ingreso salarial sino considerando un análisis de las condiciones laborales; aspectos que tienen que ver con remuneración en el trabajo (salarios) pero además el puesto desempeñado, nivel jerárquico, la estabilidad en el trabajo a través del tipo de contratación o si trabaja por cuenta propia; duración de la jornada laboral incluyendo horas extras, además de la satisfacción laboral. Por ejemplo, la duración de la jornada laboral es fundamental pues trabajar un número excesivo de horas repercute en la salud física y mental de los trabajadores así como en la calidad de vida de la persona y su familia, como mencionan Granados y Vences (2011), incluso más si los ingresos no son suficientes. Esto puede ser medido a través del número de horas trabajadas.

Por su parte, la estabilidad en el trabajo puede medirse a través de la temporalidad de los contratos, pues al no existir una vinculación contractual legal entre las partes puede remitir a la inseguridad del empleo, pues el momento de finalizar la relación laboral puede ser decidido arbitrariamente por el empleador, como mencionan Granados y Vences (2011). Esos mismos autores afirman que tener un contrato de trabajo brinda seguridad al empleado y reafirma derechos como a un salario mínimo, descanso semanal, vacaciones, etc. Asimismo, el trabajo y el salario adquieren un carácter de estabilidad y regularidad. De igual forma, Salas (2013) establece que la estabilidad en el empleo es parte de un trabajo de calidad.

Una variable a tomar en cuenta sobre las condiciones laborales es la satisfacción con el empleo, que puede ser uno de los efectos de la no correspondencia entre la formación y la ocupación (López-Moguel, 2008). El hecho de que el empleo esté por debajo del nivel educativo del trabajador impone una limitación sobre el empleo de habilidades, lo que deriva en desmotivación y baja productividad, con la consecuencia sobre su salario (Burgos y López, 2011; López-Moguel, 2008). Cabrera, Weerts y Zulick (2005) resaltan esta variable entre los estudios que se enfocan en evaluar los logros de los egresados universitarios.

Bajo el supuesto de que las condiciones laborales de un egresado universitario son aceptables, otra variable que resulta interesante analizar es el tiempo que tarda en incorporarse al mercado laboral; es decir, el ritmo de incorporación, ya que esta transición puede ser interpretada como una articulación compleja de procesos de formación, inserción profesional y social así como de emancipación familiar pero que en el presente estudio nos centraremos en la transición escuela-trabajo.

La transición, como la explica Casal (1997), no es sólo el tránsito de la escuela al trabajo, sino un proceso complejo desde la adolescencia hasta la emancipación plena, a la vida adulta. Este proceso incluye la formación escolar y sus trayectorias dentro de la escuela de masas, la formación en contextos no formales e informales, las experiencias pre-laborales, la transición profesional plenamente dicha, el paso al ejercicio de prácticas de ciudadano y los procesos de autonomía familiar. "La transición a la vida adulta está configurada por tres dimensiones básicas o niveles: como realidad socio-histórica, como campo de decisiones y de elección racional de sujeto, y como dispositivo institucional y político" (Casal, 1997, p. 23).

Jiménez (2005) define a las trayectorias laborales como las distintas etapas que vive el sujeto después de finalizar su formación profesional o al insertarse en una actividad laboral u oficio. Su estudio permite reconocer desde el sujeto la forma en que se construyen las actividades laborales específicas que estos realizan, la ubicación física de la ocupación, el papel de las instituciones, las redes institucionales, los tipos de empleo, el destino que se le da a los ingresos, así como la forma en que los sujetos se apoyan en el capital social y cultural, todos aquellos aspectos que les proporcionan soporte al proceso de ingreso al mercado de trabajo. Dicho proceso se conoce como inserción laboral, la que Weller (2003) señala como elemento clave para el tránsito o transición hacia la vida adulta, pues los ingresos económicos propios son la base para dejar de depender de los padres y lograr la supervivencia propia. El mismo autor define el trabajo como un eje de integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio de participación ciudadana y motor de progreso material.

De los dos ejes propuestos por Casal (1997) para el análisis de trayectorias, nos centraremos en el segundo, que recoge el conjunto de variables de tiempo en que los jóvenes asumen objetivos significantes con relación a la transición:

Una inserción laboral primera relativamente precoz versus una inserción retardada, un acceso rápido a situaciones de autonomía económica versus la prolongación de situaciones de dependencia, una proyección muy definida hacia la emancipación familiar versus la búsqueda de formas de vida en pareja congruentes con la dependencia familiar. (Casal, 1997, p.)

De igual forma, este autor identifica los logros de transición en tiempos muy retardados por diferentes razones como pueden ser retrasos o interrupciones en la formación escolar, tiempos de paro en la inserción profesional primera, prolongación del tiempo de dependencia económica familiar, etc.

Se puede observar la importancia de la medición de la rapidez de inserción, además de la calidad de la inserción laboral, como una variable explicativa sobre la situación laboral de los egresados de educación superior, sobre todo la explicación de cómo fue esa transición al mercado laboral y con qué ritmo de incorporación. Adicionalmente, resulta interesante analizar cuál es el grado de coincidencia entre la formación y el empleo que tienen los egresados universitarios.

Por ejemplo, Burgos y López (2011) describen que en el mercado laboral de profesionistas han aparecido una serie de distorsiones, además del fenómeno del desempleo, como la ocupación de puestos que no requieren de estudios universitarios (sobreeducación); la baja coincidencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en las IES y las funciones desempeñadas (desfase de conocimientos), así como los correspondientes bajos niveles salariales, entre otros.

En un estudio realizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) sobre el mercado laboral de profesionistas en la década 1990-2000, Burgos y López (2011) encontraron que cerca de dos terceras partes de los profesionistas mexicanos se empleaban en puestos acordes a su formación, esto supondría que los conocimientos y habilidades adquiridos durante la educación superior va acorde con las funciones desempeñadas; esto supone que el resto ocupa puestos que no tienen relación con los estudios superiores realizados.

De acuerdo con el documento "Educación superior: situación actual y perspectivas" elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior en 2009, Burgos y López (2011) observan que 55 de cada 100 egresados de las IES trabajan en áreas diferentes a la que estudiaron. Aproximadamente 45% de los 8 millones de profesionistas en 2009 realizaban labores distintas a las de su formación.

De tal forma se ha expandido el fenómeno del desfase entre los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación profesional, que en el 2006 la ANUIES incorporó como objetivo estratégico lograr la pertinencia de las carreras, lo cual abarca la adecuada inserción de los egresados universitarios en el mundo laboral, como una dimensión importante dentro del espectro que este objetivo estratégico establece (Burgos y López, 2011). No obstante, el problema más grave no es el desempleo de profesionistas sino las condiciones en las que se insertan al mercado laboral, entre las que encontraron que un porcentaje importante de los egresados no obtiene la remuneración adecuada, se desempeña en

puestos de carácter no profesional, ocupa un puesto para el cual no se requería de estudios de nivel superior, el empleo no tiene coincidencia con la carrera estudiada y no aplica plenamente los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad.

Por su parte, Rodríguez, Prades y Basart (2007) incorporan el estudio AQU Catalunya, a pesar de la complejidad la adecuación de la inserción, matizándolo con la combinación de dos ítems: el primero, indicador de máxima adecuación, se refiere a la exigencia del título para acceder al lugar de trabajo y para la realización de funciones propias al nivel exigido, como es el caso de la licenciatura en Derecho, quienes no pueden ejercer de manera adecuada su profesión sin la cédula profesional, en el caso de México; el segundo ítem es el indicador de máxima inadecuación, que es la no exigencia de ningún título universitario y la realización de funciones no propias de un universitario. Otros indicadores que aportan información valiosa, según los autores, son: las funciones realizadas (si se consideran calificadas o no), el sueldo, estabilidad del lugar de trabajo y grado de satisfacción.

Burgos y López (2011) describen dos teorías que se acercan al estudio de la congruencia entre la formación y la ocupación: la teoría de la asignación y la teoría del conocimiento heterogéneo. Ambas teorías parten de la idea de que los salarios están determinados por el nivel educativo del individuo y por las características del puesto desempeñado (tomando en cuenta los requerimientos de escolaridad y habilidades) pero la principal diferencia entre ellas es la relación que observan entre la sobre-educación y la subutilización de conocimientos y habilidades.

La teoría de la asignación, explican Burgos y López (2011), considera a la par el desfase de educación y de conocimientos. El problema que surge cuando los conocimientos y habilidades aprendidos por un individuo en sus años de estudio no encajan con los que se requieren para desempeñar el puesto de trabajo para el cual fue contratado, por ello se esperaría que trabajadores cuyo nivel de estudios es superior para la exigencia de su puesto, no aprovechen al máximo sus capacidades y sean menos productivos que sus pares en puestos de trabajo adecuados a su escolaridad.

La teoría del conocimiento heterogéneo indica que la relación entre la escolaridad y el desfase de conocimientos no es tan fuerte. La idea principal es que las personas con un mismo nivel de escolaridad tienen un abanico diferente de capacidades y los que se ubican en el rango inferior para su educación formal pueden estar a la par de los que tienen un nivel escolar más bajo. Por lo tanto, estas personas estarían sobre-educadas en relación con los años de educación formal cursada, aunque podrían considerarse apropiadamente educadas para el puesto de trabajo en términos de habilidades y destrezas, ya que son menos capaces o tienen menos habilidades comercializables (Burgos y López, 2011).

II. Método

Esta investigación se aborda desde el paradigma racionalista, que postula la idea de una visión descriptiva de la realidad y donde se inserta la perspectiva cuantitativa de investigación en Ciencias Sociales. Las críticas que el historicismo romántico hace del enfoque se consideran las más adecuadas en términos de los objetivos de la investigación que son clasificados como descriptivos, según el aporte que realiza Briones (2002).

Para el análisis se utilizó el programa computacional estadístico SPSS para la realización de tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, tablas de contingencia y medidas de asociación para variables nominales, ordinales, dicotómicas y continuas, específicamente para el cálculo de la chi-cuadrada (χ^2).

En un primer nivel de análisis se realizó un acercamiento a la población estudiada a través del análisis descriptivo, cuya función principal es caracterizar al colectivo con una o más de esas expresiones de la variable analizada (Briones, 2002); en un segundo nivel de análisis se realizaron asociaciones y correlaciones entre variables con el objetivo de identificar patrones.

Como insumo de la investigación se utilizó la base de datos de la encuesta Proflex. Únicamente se consideraron los resultados de nueve IES de diferentes regiones del país: seis públicas y tres privadas. En

la primera categoría se encuentran: Universidad Autónoma de Nuevo León, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad de Guadalajara, Universidad Veracruzana e Instituto Tecnológico de Sonora; en la categoría de privadas se encuentran Universidad La Salle, Universidad del Valle de México y Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad).

La población se seleccionó a través de un muestreo aleatorio estratificado proporcional a la población, atendiendo al área de estudio, área geográfica y población institucional. Se aplicaron 4,672 cuestionarios autocomentados por correo postal, en línea, entrevistas telefónicas y visitas domiciliarias. Del total de encuestados, 69.46% corresponde a egresados universitarios de instituciones públicas, es decir, 3,245 encuestados, mientras que el 30.54% corresponde a instituciones privadas, un total de 1,427.

Se consideraron aquellas preguntas que se relacionaban con el empleo previo, la trayectoria estudiantil, el origen social, el área de estudios, el tipo de institución y sexo las cuales se consideraron como variables de datos generales y de control. También se tomó para medir la rapidez de la inserción laboral el tiempo que tardó en insertarse en el ámbito laboral después de egresar.

Con relación al grado de coincidencia se tomó en cuenta la percepción de la relación entre el empleo y la licenciatura cursada. Finalmente, para medir las condiciones laborales se consideraron las variables: puesto desempeñado, satisfacción con el empleo, movilidad y trayectoria laboral, duración de la jornada laboral, estabilidad en el empleo, salario mensual bruto (las preguntas específicas se muestran en el anexo A).

Se realizó un análisis descriptivo de las variables de control y posteriormente se realizó la determinación de las pruebas estadísticas necesarias para conocer el nivel de asociación entre variables y el tipo de institución para determinar las diferencias entre los egresados de ambos tipos de instituciones utilizando la prueba χ^2 . Briones (2002) expone que la prueba χ^2 se utiliza para determinar si existe una asociación entre dos variables dentro de un cuadro de contingencia (el cruce de dos variables). La prueba se define con la fórmula que exige el uso de frecuencias absolutas:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

En la cual f_o = frecuencias observadas y f_e = frecuencias esperadas. Es indispensable determinar si existe la asociación o no entre dos variables multiplicando los marginales que correspondan a cada una de las celdas y dividiendo el resultado por el total de la muestra. Esta prueba sólo indica la existencia o no de una asociación en términos probabilísticos, pero no la magnitud de la asociación (Briones, 2002).

Los coeficientes de asociación para variables ordinales van dirigidos para medir la comparación entre porcentajes y la prueba χ^2 permite establecer la asociación existente entre dos variables nominales y ordinales, pero no indican la magnitud de la asociación en caso de darse, ya que se limita a indicar si la asociación es significativa.

III. Resultados

Una de las variables importantes para el acercamiento al conocimiento de la población de estudio es la edad. La edad media de los egresados universitarios encuestados es de 29.58, con una desviación estándar de 3.64. Se toma en cuenta que la encuesta fue realizada cinco años después de que terminaran sus estudios, por lo que se deduce que la edad promedio de salida de la carrera es de 24.58 años. En la muestra, 53.83% son mujeres y 46.15% son hombres.

La situación del 75.77% de los graduados de institución pública durante los últimos dos años de la carrera era de dedicación exclusiva a los estudios, en contraste con el 73.56% de los egresados de educación privada. En ambos casos se identificó que existe un creciente número de estudiantes universitarios que trabajan, lo que coincide con lo señalado por Planas y Enciso (2014).

Por su parte, los graduados de educación pública que se dedicaban exclusivamente a los estudios representan el 24.23% mientras que los de educación privada son el 26.44%. Al indagar sobre el origen social de los egresados, medido a través del nivel de estudios de los padres, para 22.8% de los graduados de educación pública el padre alcanzó el nivel de licenciatura, mientras que el nivel de estudios de la madre del 15.5% tenía estudios de licenciatura.

En contraste, el padre del 49.7% de egresados de educación privada alcanzó el nivel de licenciatura, y en el caso de la madre el 26.8% alcanzó dicho nivel. Como se observa, el nivel educativo de los padres se asocia con el tipo de institución y supone que los padres de quienes acuden a las instituciones privadas podrían contar con una mayor solvencia económica para cubrir los gastos que implica estudiar en una institución privada.

Con respecto a la trayectoria estudiantil, representada por la pregunta “¿En algún momento interrumpiste la carrera durante 4 meses consecutivos o más?”, se observa que los egresados que durante la carrera interrumpieron durante cuatro meses consecutivos los estudios representan el 9.2% en la pública y el 8.2% en la privada. Este dato podría considerarse elevado si se toma como referencia la tasa de deserción escolar, ya que es muy cercano a la tasa promedio a nivel nacional.

3.1 Ritmo de incorporación de los egresados al mercado laboral

En cuanto a la asociación entre las variables de tipo de institución y el ritmo de incorporación al mercado laboral, se observa que 51.6% de los egresados de universidad privada han estado sin trabajo y en busca del mismo desde que terminaron la carrera. En contraste, 45% de los graduados de universidad pública han estado sin trabajo o buscando uno desde que terminaron la carrera (ver tabla II). En este sentido, los egresados de universidades privadas tienen un menor ritmo de incorporación al mercado laboral.

Tabla II. Egresados que han estado sin trabajo o buscando trabajo

		Sin trabajo o buscando trabajo desde que terminó la carrera		
		Sí	No	Total
Universidad Pública	Recuento	1,440	1,762	3,202
	%	45	55	100
Universidad Privada	Recuento	683	640	1323
	%	51.6	48.4	100
Total	Recuento	2,123	2,402	4,525
	%	46.9	53.1	100

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 16.63 y resultó significativa con un valor de 0.0000

Al cuestionar cuánto tiempo han estado sin trabajo (en términos de meses) cabe destacar que la mayoría de egresados de ambos sectores estuvo sin trabajo 6 meses. En la universidad pública 77 egresados reportan haber estado sin trabajo durante 6 meses. Asimismo, la mayoría de egresados de privada (42) reporta la misma situación (ver tabla III). No obstante, los resultados de la prueba χ^2 indican que no existe una diferencia significativa al diferenciar por tipo de institución.

Tabla III. Meses sin trabajo o buscando uno

		¿Durante cuántos meses? (Sin considerar interrupciones relacionadas con becas o intercambios al extranjero)											Total	
		4	5	6	8	11	12	18	20	24	36	48		99
Tipo institución	Universidad Pública	20	4	77	4	5	48	5	1	20	8	4	2	198
	Universidad Privada	12	5	42	1	2	23	1	2	6	1	1	3	99
	Total	32	9	119	5	7	71	6	3	26	9	5	5	297

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 10.43 y no resultó significativa, ya que presenta un valor de 0.4916

Sobre la movilidad y trayectoria laboral medida a través del número de empleos que han tenido los graduados de ambos sectores se puede observar que el 30.3% de los egresados del subsector particular sólo ha trabajado con dos empleadores. En el caso de los de educación pública se observa que el 25.1%, la mayoría ha trabajado con dos empleadores (ver tabla IV). Siendo esta diferencia significativa de acuerdo a la prueba χ^2 . Esto puede significar que los egresados de universidad pública tienen mayor movilidad, o bien, que los de universidad privada tienen mayor estabilidad, quizás porque tienen mejores condiciones laborales. En este sentido, los egresados de las instituciones públicas tienen incentivos para buscar un mejor empleo y por ello su movilidad laboral es mayor.

Tabla IV. Número de empleadores posterior a egresar

		¿Para cuántos empleadores has trabajado desde que egresaste?								
		0	1	2	3	4	5	6	7	Total
Universidad Pública	Recuento	25	734	805	751	428	230	103	42	3,118
	%	0.8	23.5	25.8	24.1	13.7	7.4	3.3	1.3	100
Universidad Privada	Recuento	0	239	397	369	170	78	35	7	1,295
	%	0.0	18.5	30.7	28.5	13.1	6.0	2.7	0.5	100
Total	Recuento	25	973	1202	1120	598	308	138	49	4,413
	%	0.6	22.0	27.2	25.4	13.6	7.0	3.1	1.1	100

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 45.04 y resultó significativa con un valor de 0.0000

3.2 Tipo de contrato y satisfacción laboral

Con relación al tipo de contrato por tipo de institución se contempla el contrato indefinido, de duración limitada, contrato de honorarios y otros. Esta última categoría integra los tipos de contrato de tres meses, a prueba, negocio propio, por proyecto, etc.

Los egresados de pública destacan en contratos indefinidos (69%) y de duración limitada (18.9%). Por otro lado, los de privada destacan en contratos indefinidos y en la categoría otros, con 82.1% y 7.3%, respectivamente. Se distingue también un sector de los graduados de instituciones públicas (7.9%) que reportan trabajar por contrato por honorarios contrastando contra un cero por ciento de los graduados de la privada (ver tabla V).

Tabla V. Tipo de contrato del empleo actual

		¿Qué tipo de contrato tienes actualmente?				
		Contrato indefinido	Duración limitada	Contrato Honorarios	Otros	Total
Universidad Pública	Recuento	1,620	443	186	99	2,348
	%	69.0	18.9	7.9	4.2	100
Universidad Privada	Recuento	762	98	0	68	928
	%	82.1	10.6	0.0	7.3	100
Total	Recuento	2,382	541	186	167	3,276
	%	72.7	16.5	5.7	5.1	100

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 129.67 y resultó significativa con un valor de p-value de 0.0000

Los graduados de institución privada pareciera que tienen mayor estabilidad laboral, pero también destacan en los contratos de tres meses, a prueba, negocio propio y por proyecto, por lo que es difícil establecer esta afirmación. Los de universidad pública que trabajan por cuenta propia corresponden al 22.4% del total, contra el 18% de los egresados de las instituciones privadas.

La tabla VI muestra la satisfacción con el empleo medida a través de una escala Likert, donde 5 representa "muy satisfecho" y 1 "muy insatisfecho", se puede observar que los graduados de universidad pública superan a los egresados de universidad privada en cuanto a la satisfacción con su trabajo, pues la

representación de este sector de la población en dicha respuesta es del 42.7% contra el 37.5% de los graduados de universidad privada, que se encuentran muy satisfechos con su trabajo.

Tabla VI. Nivel de satisfacción con el empleo actual

		¿En general, estás satisfecho con tu trabajo actual?						Total
		Muy insatisfecho	2	3	4	Muy satisfecho		
Tipo institución	Universidad Pública	Recuento	81	149	442	876	1,154	2702
		%	3.0	5.5	16.4	32.4	42.7	100
	Universidad Privada	Recuento	31	69	214	393	424	1131
		%	2.7%	6.1	18.9	34.7	37.5	100
Total		Recuento	112	218	656	1269	1578	3833
		%	2.9	5.7	17.1	33.1	41.2	100

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 10.3 y resultó significativa con un valor de p-value de 0.0000

Sobre la duración de la jornada laboral, 31.6% de los egresados de privada reportan trabajar 40 horas semanales, contra el 18.4% de los graduados de pública que reportan trabajar la misma jornada laboral. Resalta que el 15.5% de los graduados de este sector reporta trabajar 48 horas semanales, por lo que supone que los de pública tienen jornadas laborales más largas en comparación con los egresados de privada. Aunque hay que resaltar la necesidad de matizar esta afirmación pues la media de horas trabajadas para ambos grupos es muy similar, para privada es de 36.42 y para pública 36.20.

3.3 Ingreso salarial y grado de coincidencia entre ocupación y formación

El caso de los sueldos es interesante, pues el promedio de ingreso para la universidad pública es de 4,563.31 pesos, contra el promedio para la privada que es de 19,285.42 pesos. Esto quiere decir que hay más disparidad en los salarios de los egresados de privada, siendo un poco más homogéneos los salarios para la pública.

Con relación a la coincidencia entre ocupación y formación (desde la percepción de los egresados), la respuesta a la pregunta: ¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para realizar las tareas de tu trabajo actual? se muestra en una escala de Likert, donde 5 es “mucho” y 1 es “nada”. En la tabla VII podemos observar que existe un mayor grado de coincidencia para los egresados de pública, ya que el 41.5% mencionó que la formación es una buena base (“Mucho” o 5) para su trabajo actual, en comparación con el 34% de los egresados de la privada.

Tabla VII. Grado de coincidencia entre la carrera y el empleo actual

		¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para realizar las tareas de tu trabajo actual?					Total
		Nada	2	3	4	Mucho	
Universidad Pública	Recuento	75	210	607	952	1,308	3,152
	%	2.4	6.7	19.3	30.2	41.5	100
Universidad Privada	Recuento	44	94	206	372	369	1,085
	%	4.1	8.7	19.0	34.3	34.0	100
Total	Recuento	119	304	813	1,324	1,677	4,237
	%	2.8	7.2	19.2	31.2	39.6	100

Nota: La prueba estadística χ^2 fue de 28.34 y resultó significativa con un valor de p-value de 0.000

Para 52.9% de los egresados de privada y 45.9% de pública, destaca que el nivel de estudios más apropiado para realizar su trabajo es la licenciatura. La especialidad es necesaria para el 22.8% de los de privada y 19.1% de los de pública. La maestría es importante para la realización del trabajo para el 25.9% de los egresados de universidad pública y para el 17.5% de los de privada. Por su parte, el doctorado es necesario para el 4% de los egresados de pública y para el 1.7% de los egresados de privada. Cabe

destacar que tienen porcentajes muy similares los egresados de pública y privada que consideran no es necesario tener estudios universitarios para realizar su trabajo, con 5.2% y 5.7%, respectivamente.

IV. Discusión

El ritmo de incorporación de los egresados de las IES parece ser que difiere entre el tipo de instituciones, ya que se observó un mayor porcentaje de graduados de privada que al salir de la universidad estuvieron sin trabajo y buscando trabajo en comparación con los de la pública. Una de las explicaciones tiene que ver con la prolongación del tiempo de dependencia económica familiar que señala Casal (1997), bajo el supuesto de que los graduados de las instituciones privadas, al contar con un apoyo económico por parte de sus padres, no toman el primer empleo disponible; es decir, retrasan su ritmo de incorporación hasta encontrar un empleo que cubra sus expectativas.

Lo anterior podría explicar por qué los egresados de las instituciones privadas tienen en promedio mejores ingresos, lo que coincide con lo señalado en estudios previos realizados por De Vries y Navarro (2011); es decir, al no aceptar el primer empleo intercambian la rapidez en la inserción laboral por mejores condiciones laborales.

Esto podría explicar el hecho de que las condiciones laborales de los egresados de instituciones privadas son mejores, ya que tienen mayor estabilidad laboral (vista desde el tipo de contrato), pues desde la perspectiva de Salas (2013), la estabilidad en el empleo es parte de un trabajo de calidad. Lo anterior se confirma cuando se observa el número de empleadores, ya que la mayoría de los egresados de instituciones privadas han tenido dos empleadores.

En contraparte, los egresados de instituciones públicas tienen jornadas laborales más prolongadas y que se desempeñan como técnicos de nivel medio y empleados de oficina. En cambio los de privada, la mayoría se desempeñan en puestos del tipo directivo y de empleado de oficina. Cabe señalar que quizás el ingreso se encuentra ligado directamente al puesto desempeñado y esto también podría explicar las diferencias salariales entre los egresados de las instituciones públicas y privadas.

Parece ser que el apresurar el ingreso al mercado laboral tiene como consecuencia que los egresados universitarios acepten empleos con menor calidad o denominados precarios según Granados y Vences (2011). No obstante, es necesario indagar más al respecto e identificar cuál es el contexto en el que los egresados universitarios se incorporan al mercado laboral, pues de acuerdo con Casal (1997) la transición de la escuela al empleo es un proceso complejo. Por lo que asumimos que los egresados de instituciones públicas tienen una mayor necesidad de incorporarse al mundo laboral debido a su propio contexto social y económico.

En la variable "trayectoria estudiantil" no se observa gran diferencia entre el porcentaje de alumnos que interrumpen su carrera durante cuatro meses o más. Esto quizás obedece a otras razones que no tienen que ver con el tipo de institución.

En el caso del grado de coincidencia entre la formación y la ocupación (vista desde la percepción de los egresados), los egresados de las instituciones públicas tiene una mejor opinión al respecto, pero la diferencia con los de la privada no es significativa. Estos hallazgos distan de lo mencionado por Burgos y López (2011); una posible explicación es que en el presente estudio se midió el grado de coincidencia desde la perspectiva del egresado, quizás si se midiera desde la propuesta de Rodríguez, Prades y Basart (2007) el resultado sería diferente. O en su defecto, realizar un análisis como el realizado por Sánchez-Olavarría (2014), donde se propone la caracterización de las trayectorias laborales a partir del análisis de los puestos, las funciones que se desempeñan y la complejidad de las mismas.

Algo que resulta interesante es que los egresados de instituciones privadas se sienten más aptos para desempeñar su empleo actual, pero menos satisfechos. Los de la pública mencionan que requieren estudiar una maestría para ejercer su empleo actual a pesar de que en promedio ocupan empleos con menor calidad y se sienten más satisfechos, no encontrando una explicación al respecto. Por lo que

sugerimos realizar futuras investigaciones para responder estos cuestionamientos.

V. Conclusiones

Los resultados muestran que los egresados de las instituciones educativas privadas tienen mejores condiciones laborales en términos de salario, estabilidad laboral y puestos desempeñados, sin embargo tienen un menor ritmo de incorporación al mercado laboral en comparación con sus colegas egresados de las instituciones públicas.

Es positivo que los egresados universitarios se sientan satisfechos con el empleo que están desempeñando a pesar de las condiciones en las que se encuentren (especialmente los egresados de las instituciones públicas). Y que perciban que la formación recibida es una buena base para desempeñarse de manera satisfactoria en su empleo actual. Una posible respuesta a esta situación puede ser porque al momento de la aplicación del instrumento sólo tenían cinco años de haber egresado. Por lo que es importante realizar un estudio longitudinal para valorar en qué medida los resultados coinciden en distintos cohortes generacionales.

Esta caracterización de las condiciones laborales de cada grupo deja la puerta abierta a otros estudios que aborden este fenómeno, comparando lo público y lo privado, pues con base en los resultados de Hernández, Tavera y Jiménez (2012) podría ser que las causas de las diferencias se encuentren asociadas con el área de conocimiento de las diferentes licenciaturas y las características propias del mercado de trabajo, más que con el tipo de institución de donde proceden los egresados. O bien, con el contexto social y económico de los egresados.

Referencias

Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las Ciencias Sociales*. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento a la Educación Superior. Recuperado de <ftp://puceftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/Maestria/CienciasEducacion/Paralelo1/modulo2.pdf>

Burgos, B. y López, K. (2011). Efectos de la sobreeducación y el desfase de conocimientos sobre los salarios y la búsqueda de trabajo de profesionistas: Resultados de un estudio basado en opiniones y percepciones de egresados universitarios y empleadores. *Perfiles Educativos*, 33(134), 34-51. Recuperado de <http://www.iisue.unam.mx/perfiles/numeros/2011/134>

Cabrera, A., Weerts, D. y Zulick, B. (2005). Making an Impact with Alumni Surveys. In D. Weerts and J. Vidal, *Reframing the Benefits of Alumni Surveys: Lessons from the United States and Europe* (5-17). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishing.

Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (11), 19-54.

De Vries, 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).

Granados, J. y Vences, J. (2011). *Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*. Recuperado de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/13576>

Hernández, C., Tavera, M., y Jiménez, M. (2012). Seguimiento de egresados en tres programas de maestría en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación universitaria*, 5(2), 41-52. doi:10.4067/S0718-50062012000200006

Infante, R. y Vega-Centeno, M. (1999). La calidad del empleo: lecciones y tareas. *Revista del Departamento de Economía Pontificia Universidad Católica del Perú*, 24(48), 107-132. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/economia/article/viewFile/921/890>

Jiménez, M. S. (2005). *Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala* (Tesis doctoral). Universidad Autónoma Tlaxcala, México.

López-Moguel, M. (2008). *La calidad de la correspondencia entre la especialidad de formación y especialidad de ocupación y el impacto en el mercado de trabajo en México*. España: Universidad Autónoma de Barcelona.

Mocelin, D. (septiembre, 2008). *¿Del trabajo precario al trabajo decente? La calidad del empleo como perspectiva analítica*. Trabajo presentado en el VI Congreso Regional de las Américas, Buenos Aires, Argentina.

Planas, J. y Enciso, M. (2014). Los estudiantes que trabajan: ¿tiene valor profesional el trabajo durante los estudios? *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(12), 23-38.

Rodríguez-Oreggia, E. y Silva, L. (2009). Construcción de un índice de condiciones laborales por estado para México. *Gestión y Política Pública*, 18(1), 149-178.

Rodríguez, S., Prades, A. y Basart, A. (2007). Accions per facilitar la inserció laboral. En A. Serra (Ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: Anàlisi dels factors d'inserció laboral* (329-368). Recuperado de http://www.aqu.cat/doc/doc_97543694_1.pdf

Salas, I. (2013). Calidad del empleo. Un modelo analítico para su valoración. *Gaceta laboral*, 19(3), 283-316.

Sánchez-Olavarría, C. (2014). Los egresados de comunicación y el mercado laboral: un estudio de trayectorias profesionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 5(13). Recuperado de <https://ries.universia.net/article/viewFile/151/195>

Suárez, H. (2012). Educación pública y privada en México: desigualdades institucionales y opiniones de estudiantes. En M. L. Jiménez y R. Boso (Coords.), *Juventud precarizada. De la formación al trabajo, una transición riesgosa*. México: UNAM-CRIM. Recuperado de <https://www.crim.unam.mx/web/node/359>

Tuirán, A. (2008). La calidad de empleo en México. *Revista de Este País*, 213.

Weller, J. (2003). *La problemática inserción laboral de los y las jóvenes*. Santiago de Chile. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/S0312870_es.pdf;jsessionid=A924FCB7F4E8E6B0FDC6B6E3DB7DF65E?sequence=1

Anexo

Anexo A. Constructos y variables del estudio e indicadores con respecto al cuestionario PROFLEX

Constructos del estudio	Definición	Indicadores. Pregunta del cuestionario PROFLEX
Velocidad de inserción	Tiempo que tardó en insertarse en el ámbito laboral después de egresar.	¿Has estado sin trabajo y buscando trabajo desde que terminaste tu carrera? ¿Cuántas veces? Aproximadamente, ¿cuántos meses en total?
Congruencia de ocupación	Percepción de la relación entre empleo y licenciatura.	¿Cuál es el nivel de estudios más apropiado para este trabajo?
		¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para empezar a trabajar?
		¿En qué medida ha sido tu carrera una buena base para realizar las tareas de tu trabajo actual?
Condiciones laborales	Puesto desempeñado	¿Cuál es tu ocupación o puesto?
	Satisfacción con el empleo	En general, ¿estás satisfecho con tu trabajo?
	Movilidad y trayectoria	¿Para cuántos empleadores has trabajado desde que egresaste?
		¿Cuánto tiempo has trabajado desde que egresaste?
	Duración de la jornada laboral	Promedio de horas trabajadas en total.
	Estabilidad en el empleo	¿Qué tipo de contrato tienes actualmente? ¿Trabajas por cuenta propia?
Sueldo mensual bruto	¿Cuál es aproximadamente tu sueldo mensual bruto? Sueldo base regular.	
Datos generales y de control	Empleo previo	¿Cuál era tu situación durante los últimos dos años de carrera?
		¿Adquiriste experiencia laboral relacionada con tus estudios (excepto prácticas en empresa): Antes de ingresar a tu carrera? O ¿Durante la carrera?
	Trayectoria estudiantil	¿En algún momento interrumpiste la carrera durante cuatro meses consecutivos o más? En caso afirmativo ¿durante cuántos meses?
	Origen social	¿Cuál es/era el nivel de estudios de tus padres?
	Área de estudios	Área de conocimiento
	Tipo de institución	Tipo de institución de procedencia
Sexo	Género	