

Inserción, estancia y separación: resultados de la trayectoria laboral de un grupo de profesionistas

Incorporation, stay and separation: results of the labor trajectories of a group of professionals

Javier Ruvalcaba-Coyaso¹

*Departamento de Psicología, Universidad Autónoma de
Aguascalientes*

Octavio Maza²

*Departamento de Sociología y Antropología, Universidad Autónoma
de Aguascalientes.*

Alejandro García Macías³

*Departamento de Comunicación, Universidad Autónoma de
Aguascalientes.*

México

1 Doctor en Psicología fjrual@correo.uaa.mx

2 Doctor en Sociología ommaza@correo.uaa.mx

3 Mtro. en Comunicación agarciam@correo.uaa.mx

Resumen

El objetivo de esta investigación, es llevar a cabo una descripción cuantitativa de la manera en que se llevó a cabo la inserción, permanencia y separación en el empleo, por parte de un grupo de profesionistas que laboran en una universidad pública de la región centro occidente de México. Se recuperó información relevante en cuanto a duración en los empleos, prestaciones que tenían, así como el tipo de contrato firmado. Se describen además algunos datos en relación a la familia, formas de financiamiento y estudios de posgrado. Se utilizó un cuestionario construido ex profeso, en que se describen las características de cada uno de los cuatro primeros empleos que tuvieron los participantes. De acuerdo a algunos resultados relevantes, puede mencionarse que los medios de financiamiento en licenciatura más referidos fueron el de los padres y el empleo que tenía el profesionista mientras realizaba sus estudios. El 67 % optó por continuar estudios de posgrado con la razón principal de la competitividad. Un dato a discutir ampliamente fue el medio de incorporación al mercado de trabajo: entre la respuesta “amigos y familiares” y “compañero o profesor de licenciatura” integran el 67.88 % de los casos; esto significa que las relaciones interpersonales son el medio más eficaz para incorporarse al mercado de trabajo. En relación a las prestaciones, llama la atención el hecho de que lejos de disminuir en cada empleo, se mantienen e incluso en algunos casos se ven con más prestaciones.

Palabras clave: *trayectoria laboral, inserción, estancia y separación.*

Abstract

The objective of this research is to conduct a quantitative description of the way they conducted the integration, retention and separation in employment, by a group of professionals who work in a public university in the west central region Mexico. Relevant information was recovered about duration in jobs, benefits they had, and the type of contract signed. We also report some data relating to the family, forms of financing and postgraduate studies. We used a purpose-built questionnaire, which describes the characteristics of the first four jobs that had the participants. According to some relevant results, it can be mentioned that the means of financing degree were more referrals from parents, and from the job they had while studying. A 67% chose to continue with postgraduate studies, the main reason it was to be competitive. One thing to discuss was widely through incorporation into the labor market: the response between “friends and family” and “peer or teacher from university” up the 67.88% of the cases, this means that relationships are the most effective to join the labor market. With regard to benefits, draws attention to the fact that far from diminishing in each job, remain and in some cases are more benefits.

Keywords: *labor trajectories, incorporation, stay, separation.*

1. Antecedentes

Los resultados que se presentan en este artículo son producto del trabajo de campo realizado en el proyecto Nodo de educación y trabajo de la ANUIES, mismo que inició como un ejercicio de investigación multidisciplinario el cual nos obligó a establecer una amplia gama de estrategias metodológicas y de formas de abordaje, de las cuales en esta publicación se destacan dos:

- a) Aplicación de una encuesta a egresados universitarios, para conocer las trayectorias ocupacionales, así como las redes sociales que intervienen en su vida laboral, así como las competencias que les requiere el mercado laboral.
- b) Aplicación de entrevista a egresados universitarios

La encuesta aplicada permite conocer los antecedentes de los egresados universitarios. Éstos fueron: el nivel de estudios de los padres, las escuelas de origen, etc. Posteriormente se pudieron conocer las tendencias en los estudios de posgrado. Por otra parte, se preguntó por las trayectorias laborales, obteniendo información por el tipo de empleo, actividades, condiciones, ingresos y posibilidades de ascenso que tuvieron en su estancia laboral. Para este efecto se preguntó por los cinco empleos más importantes, siempre y cuando hubieran tenido arriba de seis meses de antigüedad en ellos. Es importante mencionar que una de las dificultades que presentó la aplicación fue que en muchos casos se desarrollaban simultáneamente varios empleos, lo cual podría ser considerado como una condición de la precariedad laboral, aspecto que resultó muy difícil de medir.

Hubo especial atención a las redes sociales donde se cuestionó acerca de la manera de cómo los participantes accedieron a los diversos empleos. Por otra parte se pregunta por las dificultades que representó de acuerdo a las distintas formas de segregación. El instrumento contiene un amplio espacio para las competencias laborales y la influencia que tienen en la posibilidad de empleo. Es decir, se preguntó por las competencias que les han resultado más útiles o que les requiere el mercado laboral y el modo en la que las adquirieron.

Finalmente se debe mencionar que se trata de una muestra no probabilística, seleccionada por proximidad, ya que, no fue posible tener los listados completos de los egresados ni eran todos localizables. De tal forma que nuestro estudio no tiene pretensiones de representatividad y se trata de un ejercicio que no es factible generalizar. La muestra fue diseñada para realizar una comparación entre algunos Estados de la región centro-

occidente del país, objetivo que no se concretó por las razones ya expuestas en este documento.

Sin duda la empleabilidad de los egresados es una construcción producto de factores estructurales y subjetivos en la que no se puede dejar fuera a los sujetos y diversas estructuras las cuales actúan en distintos momentos. De acuerdo con Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la empleabilidad representa un conjunto de competencias y calificaciones que se pueden transferir (2005). En éstas, la persona vincula tanto las oportunidades de trabajo como las de educación, para alcanzar y conservar lo que autores como Bescond, Châtaigner y Mehran (2003); Servais (2004) y Reich (2004), llaman *trabajo decente*. De acuerdo a los autores, un trabajo así definido debiera ser bien remunerado, contar con prestaciones sociales, oportunidades de ascenso y crecimiento personal y profesional entre otros. Esto permite pensar en la tendencia a, tal como lo dice la propia CEPAL, exigir a los sujetos soluciones de carácter individual a problemas estructurales. El trabajo de campo se realizó durante 2010, con egresados de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. En el cuestionario se abordaron los siguientes temas: aspectos demográficos, datos familiares, escuelas a las que asistieron, redes sociales, trayectoria laboral, condiciones de discriminación y competencias laborales.

2. Resultados

2.1 Aspectos generales

En relación a algunos aspectos generales asociados a la vida laboral, los resultados encontrados sobre el medio a través del cual los profesionistas, siendo estudiantes, solventaron sus estudios, pueden observarse en tabla 1. Por un lado se tienen las respuestas de acuerdo a la manera en que se costearon los estudios y por otro lado se tiene la referencia del tipo de institución en que estudiaron (pública o privada). Existe consistencia con respecto a seguimientos como el realizado por la Dirección General de Educación Superior de la Universidad de Colima (2009), en que dos respuestas serán mayormente encontradas, una (la más alta) que refiere a los padres como financiadores de los estudios, y en segundo lugar, el profesionista trabajó durante su formación universitaria para pagarlos. De quienes refieren haber trabajado, estuvieron en su mayoría en instituciones públicas: 22 contra 14 en educación primaria, 23 contra 13 en educación secundaria y 20 contra 16 en preparatoria. Cuando se consideran las respuestas “lo sostuvieron sus padres” y “contaba con beca” no hay diferencias significativas en el tipo de institución en que estudió, sin embargo sí la hay en la respuesta “crédito

educativo” pues aquí si hay una diferencia importante: 24 de las personas que dicen haber tenido crédito educativo para estudiar, estuvieron en una institución pública, mientras que únicamente 3 personas fueron a instituciones privadas.

Cuando se habla acerca de sostén económico para realizar estudios superiores, los resultados encontrados otorgan un buen porcentaje al financiamiento por parte de los padres. En investigaciones similares, como la realizada por De la Lastra, y Campusano (2005), la carrera superior – técnica o universitaria – fue financiada en gran medida por los propios estudiantes, y en segundo lugar por los padres. Por otro lado se encontró que el 71.6% (1,068) respondió que por sus padres, el 1.5% (23) otros familiares, el 7.0% (105) por medio de una beca y 1.3% (19) por su pareja; mientras el 16.1% (240) restante tuvo que trabajar, el 2.4% (36) por otros medios (Universidad de Colima, 2009).

Resumiendo los resultados de la presente investigación, la manera de financiamiento de la licenciatura entre los egresados integrantes de la muestra en estudio varió: el 42.37% lo hizo por medio de sus padres, el 16.95% contaban con beca, el 7.63% tenían crédito educativo, el 0.84% eran sostenidos por otros familiares, el 31.35% trabajaron por su cuenta y el 0.84% fueron ayudados por su pareja.

Tabla 1. Medio de financiamiento para estudios y tipo de institución en que estudiaron los egresados

		Tipo de institución educativa					
		Primaria		Secundaria		Preparatoria	
		Pública	Priv.	Pública	Priv.	Pública	Priv.
Mientras usted estudiaba la licenciatura ¿Cómo se financió para realizar sus estudios y su manutención?	Lo sostuvieron sus padres	24	26	29	21	29	21
	Contaba con beca	11	10	13	8	13	8
	Crédito educativo	7	2	9	0	8	1
	Lo apoyaron otros familiares	1	0	1	0	0	1
	Usted trabajó	22	14	23	13	20	16
	Lo financió su pareja	1	0	1	0	1	0

Cuando se habla de continuidad de estudios a nivel de posgrado, se encontró que el 61.86% de los egresados optó por seguir estudiando al terminar su licenciatura, y además, que el porcentaje de hombres que tienden a completar una maestría (45.45%) es mayor al de las mujeres (36.50%); esto no cambia cuando se habla de un doctorado, ya que el porcentaje de mujeres que termina uno (4.76%) es menor al de los hombres (7.27%). Las razones para continuar con estudios de posgrado fueron variadas: el 6.85% dijo que fue por percibir como deficiente su formación, el 9.59% porque fue exigencia en su empleo, el 60.27% lo hizo para ser más competitivo en el mercado laboral, el 8.21% solamente lo hizo para incrementar su salario en el empleo y el 15.06% restante lo hizo por alguna otra razón no especificada.

El nivel de estudios de los padres fue un dato que resulta de interés para las investigaciones sobre trayectorias laborales, pues ilustra la manera en que las nuevas generaciones de estudiantes y trabajadores van incorporándose al mercado de trabajo. De acuerdo a los resultados, los padres de los participantes muestran una situación educativa y laboral más alta que las madres, y además se desempeñan en puestos altos; por su parte, los participantes en la investigación realizan actividades mejor remuneradas que sus padres. Es más probable que el egresado continúe con estudios post-universitarios, y que en su posición ocupacional, de acuerdo con los estudios, ocupe puestos de más alto nivel que los de sus padres (Jiménez Vázquez, 2008).

Reiterando lo antes mencionado, casi la mitad de los participantes ha logrado un nivel de estudios superior al de su padre y un 70% ha superado a su madre; una quinta parte ha logrado un nivel inferior a su padre y un 10% un nivel inferior a su madre, los niveles educativos de las madres en general eran más bajos que los de los padres. Estos resultados se presentan de forma similar a los hallados en la investigación de De la Lastra, y Campusano (2005).

En el seguimiento realizado en la Universidad de Colima (2009), sin hacer diferencia entre el sexo de los padres, el 56.7% (1,063) de los egresados afirman que sus padres no tuvieron oportunidad de cursar estudios superiores, mientras el 24% (358) tiene estudios de licenciatura, el 3.3% (49) un posgrado y el 1.3% (19) contestó otros. En lo que respecta a la presente investigación, el porcentaje de que ambos padres tengan licenciatura es de 18.22% (28 de 118 casos), como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Nivel de estudios de los padres.

	Padre	Madre
Primaria incompleta	17	27
Primaria completa	25	28
Secundaria	14	15
Bachillerato	12	6
Normal	2	4
Carrera técnica	15	21
Licenciatura	28	13
Maestría	4	3
Doctorado	1	0
Sin estudios	0	1

2.2 Inserción laboral

En investigaciones similares a la presente, se refieren algunas dificultades en el proceso de inserción laboral, tanto las condiciones personales como la situación del contexto económico, son variables desvinculadas específicamente de la formación de grado. Entre todas ellas alcanzan el 60% de las dificultades percibidas en el proceso de inserción laboral (Gómez, 2000). En la presente investigación, se observó que la dificultad en la inserción laboral fue disminuyendo a medida que se referían los empleos, mientras que en el primer empleo se menciona dificultad en 98 de 118 casos, en el cuarto empleo se menciona dificultad en 39 de 118 casos.

Respecto a las razones por las cuales se consideró difícil la inserción laboral, se refiere en primer lugar al hecho de “no haber trabajo acorde con sus intereses personales” y en segundo lugar, a “tener poca experiencia laboral”. Estas dos respuestas se siguen presentando en las referencias a segundo, tercer y cuarto empleo.

Tabla 3. Atribución a la demora en conseguir trabajo.

Atribución de la demora o dificultad para conseguir empleo				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
Poca experiencia laboral	6	2	3	1
No hay empleos acorde a sus intereses personales	8	1	1	0
Empleos poco atractivos económicamente	1	0	1	1
Realiza o realizaba otros estudios	1	0	0	0
Otro	2	8	6	3
Total	18	11	11	5
Perdidos	100	107	107	113
Total	118	118	118	118

2.3 Medios de incorporación laboral

Con respecto al medio a través del cual se incorporaron al empleo, resultan relevantes algunos de los resultados. El primero y más notorio, es que el medio a través del cual se da esta incorporación al mundo del trabajo, son los “amigos y familiares” 49 de 109 casos en el primer empleo referido, lo cual representa un 44.9 %. Aunado a este dato, si se observa otro medio de incorporación similar, como “compañero o profesor de licenciatura” existen 29 observaciones de 109 existentes en el primer empleo referido. Al sumar ambos datos, se obtienen 74 observaciones, que en porcentaje corresponden a un 67.88 % de los 109 casos. Estos datos ilustran que en esta muestra de participantes profesionistas, el medio más utilizado para incorporarse al mundo del trabajo es el de las relaciones personales. No se obtiene información sobre el nivel de profundidad en las relaciones ni el tiempo que se tiene en éstas, sin embargo el dato existe: las relaciones interpersonales son el medio de incorporación más referido. En función a investigaciones similares, podrá determinarse la consistencia de este patrón de comportamiento, pues en México en general se ha hablado siempre de las relaciones personales como algo fundamental para obtener empleo o agilizar cualquier trámite institucional (sobre todo gubernamental). En los siguientes empleos referidos, disminuye el número de observaciones en estas dos opciones, sin embargo siguen siendo las que mayor número de referencias tienen, con un ligero aumento de la respuesta “relaciones de empleos anteriores”.

La incorporación al mercado de trabajo en otras investigaciones revisadas inició aún sin haber concluido los estudios superiores en casi la mitad de los encuestados, cabe señalar que también es factor importante la similitud de las actividades desempeñadas en el empleo con los estudios profesionales. 46% (683) de los encuestados se encontraban laborando durante el último año anterior a su egreso; el 54% (801) no trabajó. De aquellos egresados que trabajaban el 36.4% (233) lo hacían en coincidencia total con sus estudios (Universidad de Colima, 2009). El 51% de los egresados se encontraba laborando durante sus estudios de licenciatura. Pero lo que preocupa es que el 43% de esos empleos no estaban relacionados con la profesión, en comparación al hecho de que el 23% haya manifestado que su empleo tenía total coincidencia con su profesión implica que ya estaban trabajando en su área.

Mientras que resulta contrastante para este estudio el dato de que el 92.37% de todos los egresados trabajaron antes de terminar su licenciatura; de este mismo grupo, el 36.70% tenía otro empleo en este mismo lapso. Esto implica que el mercado de trabajo no estaba limitado para ellos. Entre los medios utilizados para encontrar empleo, se encontraron una gran variedad de respuestas ya que esto depende del lugar y el tiempo en que se hayan estudiado las trayectorias. El 50% menciona a las recomendaciones personales como recurso utilizado para la obtención del empleo. Apenas el 32% del total menciona el recurso a los avisos clasificados de los diarios, que es la forma de participación en el mercado abierto de empleo (Gómez, 2000). Por otro lado, entre los medios “sin contactos previos” utilizados por los entrevistados para encontrar empleo, destaca el aviso en el diario (84%). El uso de Internet parece aún incipiente para conseguir empleo (4%). Casi la mitad de la muestra (49%) hasta ahora ha sido puramente “relacional”: todos sus empleos los ha obtenido por vía de personas conocidas (De la Lastra, y Campusano, 2005).

Por otro lado, siguen teniendo importancia relevante las relaciones, el 13% declaró que las amistades logradas en el aula o la recomendación de un amigo externo a la escuela fueron determinantes para conseguir el empleo; un 3% señaló que le había sido de gran ayuda la recomendación de un familiar.

Reiterando lo antes mencionado, en la presente investigación, las relaciones familiares y de amistades son el medio de mayor frecuencia por el cual los egresados se integraban al mercado laboral, pero hablando en porcentajes más directos: 10.34% por bolsa de trabajo, 12.34% por medios de comunicación, 6.16% por el servicio social y prácticas profesionales, 8.62% por las relaciones en sus empleos anteriores, 3.70% por negocios personales, 17.73% por compañeros o profesores de la licenciatura, 29.80% por

amigo o familiar, 1.23% por programas de vinculación en la universidad con empresas, 0.49% por asociación de profesionistas, 1.72% por negocio familiar y 7.88% por otro medio.

Tabla 4. Medio de incorporación a cada empleo.

Medio de a través del cual se incorporó a cada empleo				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
Bolsa de trabajo/Agencia de colocación	5	3	3	1
Medios de comunicación	5	4	1	2
Servicio social/Prácticas profesionales	5	4	1	1
Relaciones de empleos anteriores	4	13	13	5
Negocios o empresas propias	5	4	3	2
Compañero o profesor de la licenciatura	29	24	11	7
Amigo o familiar	45	37	22	16
Programa de vinculación Universidad-empleador	2	4	0	0
Asociación de profesionistas	0	1	0	1
Negocio familiar	1	2	2	2
Otro	8	12	9	7
Total	109	108	65	44
Perdidos	9	10	53	74
Total	118	118	118	118

2.4 Contrato y prestaciones

En relación al tipo de contrato firmado en los diferentes empleos, se observó que la mayoría de las referencias se refieren a un contrato “por tiempo indeterminado”, sin embargo, el número de observaciones a esta respuesta van disminuyendo: en el primer empleo se refieren 44, mientras que en el segundo 37, en el tercero 21, es decir, menos de la mitad respecto al primer empleo, y finalmente 16 observaciones en el cuarto empleo referido, lo que significa únicamente un tercio de los que se refieren en el primer empleo. Por otro lado, los contratos “por tiempo determinado” presenta resultados

relativamente consistentes: 15 en el primer empleo, 22 en el segundo, 16 y 17 en el tercero y cuarto empleo referido. Es posible considerar que el número de contratos “indefinidos” ha disminuido con el tiempo, y que la incorporación por contrato ha sido una práctica consistente, aunque cabría esperar que los contratos por tiempo definidos aumentaran mientras que los indefinidos disminuyeran. Esto segundo se cumple, pero lo anterior no.

Debido a diversos factores como las tendencias internacionales de flexibilización del trabajo, los egresados recientes, entre cinco y nueve años en el mercado laboral, presentan condiciones laborales que han disminuido en calidad. Egresados con mayor permanencia en el mercado de trabajo tienen mayores prestaciones y salarios, estabilidad en el empleo y desarrollan actividades de mayor especialización (Jiménez Vásquez, 2008). Haciendo una comparación de los egresados en estudio en el presente trabajo con los de otras generaciones, los egresados que tienen de cinco a nueve años en el mercado laboral tienen menores prestaciones, aún cuando sus contratos laborales son por tiempo indeterminado.

Tabla 5. Tipo de contrato firmado.

Tipo de contrato firmado				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
Por tiempo determinado	15	22	16	17
Por tiempo indeterminado	44	37	21	16
Por obra determinada	2	0	3	0
Contrato de servicios profesionales	4	4	5	4
No sabe	1	1	1	0
Otro contrato	3	3	1	1
Total	69	67	47	38
Perdidos	49	51	71	80
Total	118	118	118	118

Respecto a las prestaciones que se tienen y tenían en los diferentes empleos, únicamente puede acentuarse el referido a las “prestaciones de ley”. En el primer empleo se refieren 72, mientras que en el segundo empleo se refieren 64, en el tercero 45 y en el cuarto empleo referido únicamente 33, menos de la mitad de los que se refieren en el primer empleo. ¿Es posible en función de estos resultados afirmar que las prestaciones de ley se han ido eliminando a los trabajadores? Si se observaran estos datos de manera

aislada, se podría dar una respuesta afirmativa, pero se hace necesario puntualizar que el número de casos de estudio va disminuyendo también, lo que entonces obligaría a realizar un cálculo adicional: observar los resultados en función a los casos válidos ofrece los resultados que aparecen en la tabla siguiente: el porcentaje de personas que tienen prestaciones de ley en los empleos es consistente, incluso tiende a aumentar: del 65.45 % de personas que refieren haber tenido prestaciones en su primer empleo, al 75.0 % en el cuarto con aumentos paulatinos en los segundo y tercero. Ahora bien, al observar la respuesta “ninguna” referida a no haber tenido prestaciones, podría esperarse que aumentara, pues con el paso de los años se han referido cada vez más empleos sin prestaciones, sin embargo, este dato no aumenta en la presente investigación, es relativamente consistente. Esto hace necesario realizar nuevas investigaciones que faciliten la explicación de estos resultados aparentemente contraproducentes a lo referido por los profesionistas.

Tabla 6. Prestaciones en cada empleo.

En cada empleo, tenía prestaciones				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
De ley	72	64	45	33
% de los casos válidos	65.45	67.36	70.31	75.0
Superiores a las de ley	5	9	2	2
Ninguna	33	22	17	9
% de los casos válidos	10.0	23.15	26.56	20.45
Total	110	95	64	44
Perdidos	8	23	54	74
Total	118	118	118	118

Respecto al salario, se encontró que prevalece una diferencia sustancial entre el salario de hombres y mujeres, en promedio los egresados de sexo masculino perciben \$20650 mientras que el salario promedio en el género femenino es de \$13238. Comparando el salario promedio con el de cada grupo, de los hombres, 27.27% está arriba y 72.73% está por debajo; de las mujeres, 31.75% está arriba y 68.25% está por debajo. La mejora de salario en cada empleo aparece en la tabla 7. Como puede observarse, de los 29 datos válidos obtenidos, únicamente 5 en el primer empleo referido no tuvieron aumento a su sueldo; en el segundo empleo referido se observa una tendencia similar: de 26 datos válidos, únicamente 3 refieren no haber obtenido aumentos a su salario. En ambos, primero y segundo empleo, los porcentajes son de 82 y 88 % respectivamente.

Tabla 7. Mejoras al salario.

¿Mejóro su sueldo?				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
Sí	24	23	10	11
No	5	3	1	0
Total	29	26	11	0
Perdidos	89	92	107	107
Total	118	118	118	118

2.5 Duración y separación del empleo

Con respecto a la duración en el empleo, hay datos relevantes que muestran la forma en que se van dando los flujos de profesionistas que se incorporan al mundo laboral. Es inevitable observar que en los primeros 5 años de permanecer en el primer empleo, se dan los cambios más tangibles: los cambios a partir de los 5 años de empleo, representan el 58.71% de los casos, esto significa que más de la mitad de las personas cambian de su primer empleo a un segundo, entre el primero y el quinto año de permanencia. Ahora bien, si se consideran los primeros 10 años en lugar de 5 años, se observa un dato contundente con respecto a la duración en un primer empleo: 89 de 109 casos, refieren haber cambiado al segundo empleo entre el primero y el décimo año, esto representa el 81.65 de los casos válidos.

La duración en el empleo es un tema sustancioso a explicar mediante una comparación entre los papeles que personas de cada sexo juegan ante la sociedad, ya que una proporción significativa de mujeres tiene una permanencia de entre uno y dos años en sus empleos. En ese sentido, estarían mostrando una relativa mayor rotación que los hombres, factor a validar para confirmar que no sea solamente debido a temas de maternidad. Como en la presente investigación, De la Lastra, y Campusano (2005), refiere que un poco más de la mitad de sus hombres entrevistados tienen una permanencia de más de tres años en su empleo.

La duración promedio en general de todos los empleos de los egresados en cuestión, es de 6.11 años; y de igual manera, como se ha venido afirmando, los hombres tienen un promedio de 6.78 años mayor al de las mujeres 5.39 años. Un punto de influencia es también el tiempo ya que con el tiempo va aumentando el grado de estabilidad en un puesto. Los egresados que tienen menor tiempo en el mercado laboral presentan una

menor permanencia en sus empleos que los egresados con mayor tiempo. El porcentaje de egresados de la generación 1981-1985 que duraron 3 años o más en cada uno de sus empleos es del 66.33%, mientras que el porcentaje de los egresados de la generación 2001-2005 es de solamente 47.85%.

Tabla 8. Duración del empleo.

Duración del empleo				
Años	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
1	26	19	12	4
2	13	19	11	11
3	9	8	10	4
4	8	7	4	4
5	8	5	7	1
6	10	2	4	3
7	4	5	2	2
8	5	6	2	2
9	5	3	1	3
10	1	5	1	1
11	1	1	1	1
12	2	0	1	1
13	2	2	1	1
14	3	4	1	1
15	1	2	2	1
16	1	2	1	1
17	1	1	0	2
18	3	1	1	0
19	1	0	0	0
20	0	1	1	1
21	1	0	1	0
23	1	0	0	1
24	2	0	0	1
25	0	1	0	0
27	0	0	1	0
28	1	0	0	0
30	0	1	0	0
Total	109	95	65	46
Perdidos	9	23	53	72
Total	118	118	118	118

Se destaca la gran importancia que tiene la renuncia voluntaria, utilizada en el 65% de los cambios de empleo. Sin embargo haciendo distinción entre sexos, esta razón es más frecuente en el caso de los hombres. Las mujeres se vieron más afectadas que los hombres por los despidos y por razones de términos de empleos o proyectos (De La Lastra, y Campusano, 2005). Entre la muestra del presente estudio, la razón más recurrente por la cual se dejó un empleo fue por la búsqueda de mejores oportunidades en otro, lo que implica que existe rotación de personas mientras la demanda de profesionistas aumenta y a la inversa, disminuye al igual que la demanda lo hace.

Tabla 9. Razones de separación.

Razón de la separación				
	Primer empleo referido	Segundo empleo referido	Tercer empleo referido	Cuarto empleo referido
Salario	3	1	2	0
Condiciones de trabajo	10	8	7	1
Ambiente de trabajo	2	3	3	0
Estudio	12	3	1	1
Oportunidades de otro empleo	41	27	4	3
Cambio de residencia	2	2	0	0
Despido	0	1	2	0
Matrimonio	1	0	0	0
Nacimiento de hijos	4	1	4	3
Problemas de salud	1	0	1	0
Permanece/No aplica	14	35	29	32
Otro	19	13	12	3
Total	109	94	65	43
Perdidos	9	24	53	75
Total	118	118	118	118

2.6 Las competencias para el empleo

Finalmente se presentó a los encuestados una lista de las competencias para que las ordenaran de acuerdo a su experiencia, indicando cuales consideraban más importantes, las tres que parecieron como preponderantes son: capacidad de comunicación, asumir responsabilidades y compromiso

ético; mientras que las que aparecen en el último lugar son: capacidad para gestionar proyectos, comunicarse en un segundo idioma y la capacidad para trabajar en contexto internacionales. Observamos que las competencias demandadas tienen que ver con el trabajo de forma disciplinada y con la exigencia de trabajadores dóciles. Por otra parte, tal vez el perfil de las empresas locales explique que no se considere fundamental la comunicación en otros idiomas.

Adjunto a la pregunta por la importancia de las competencias se inquirió sobre el lugar y la forma en la que se habían obtenido dichas habilidades para lo cual se ofrecieron 3 alternativas: la universidad, el trabajo y el hogar. Los resultados indican que en la universidad se obtienen habilidades vinculadas a los saberes de la profesión: Capacidad de abstracción y síntesis, capacidad para comunicarse en un segundo idioma, conocimientos sobre el área de estudio y la profesión, habilidad para buscar, procesar y analizar información y la capacidad de investigación. Por su parte, las habilidades que menos se aprenden en la universidad son: la puntualidad/formalidad, capacidad para tomar decisiones, habilidades interpersonales (relacionarse con otras personas), asumir responsabilidades, capacidad de actuar ante nuevas situaciones. El observar las capacidades que no se reciben en la universidad permiten cuestionar el papel que está cumpliendo la educación.

Por otra parte en cuanto a las habilidades que se obtienen en el empleo fueron mencionadas: habilidades de dirección, habilidades de manejo de paquetes computacionales, identificación con la empresa, capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes, capacidad para aplicar conocimientos en la práctica. En cuanto a las habilidades adquiridas en el ámbito laboral, se consideraron en menor medida: valoración y respeto por la diversidad, compromiso ético, capacidad para comunicarse en un segundo idioma, capacidad de abstracción análisis y síntesis. Los resultados nos muestran que las competencias vinculadas a la cultura del trabajo son dotadas por el lugar del trabajo, llama la atención que el uso de paquetes computacionales no se reciba en la universidad. Un factor que se deja ver en estos resultados tiene que ver con los aspectos éticos que al parecer son los que quedan al final en el espacio laboral.

Finalmente se preguntó por las competencias adquiridas en la familia, y se respondió que las principales competencias son: asumir responsabilidades, habilidades interpersonales, puntualidad/ formalidad, compromiso con su medio sociocultural. Las competencias que menos se aprenden en el hogar, son: la capacidad de investigación, conocimientos especializados, conocimientos sobre el área de estudio y la profesión. Pareciera lógico que los conocimientos propios de la profesión se obtienen en espacios distintos al hogar, esto puede confirmarse por la referencia a las habilidades que se

reciben en el propio trabajo. Si se considera el total de respuestas el 43.28% de las competencias se aprenden en el empleo, el 36.51% en la universidad y el 20.19% en el hogar. Es claro que estamos hablando de las habilidades para el trabajo pero al parecer esto muestra una falla en los vínculos IES – mercado de trabajo.

3. Conclusiones y consideraciones finales

Los resultados nos muestran que el mercado laboral de los egresados funciona a partir de las redes familiares y de amistad. Las respuestas de los egresados dan cuenta de que frente a las opciones vinculadas al mercado de trabajo, como podrían ser bolsas de trabajo o anuncios en la prensa, se consideró más importante la función de las redes sociales.

Al parecer en buena medida los profesionistas se ocupan en empresas medianas y existe una tendencia que busquen permanecer en el mismo puesto de trabajo. Se observa que existe relativa movilidad para posteriormente buscar cierta estabilidad. La tendencia es que conforme pasa el tiempo se acceda a empresas de mayor tamaño, por otra parte aquellos que tienen mayor movilidad son los que logran los empleos en las empresas de mayor tamaño. Los encuestados afirman que el sexo no determina el empleo al que se puede acceder, al menos en los primeros empleos, y que las trayectorias tienden a exigir cada vez jornadas más largas y flexibles.

Respecto a las competencias y habilidades aprendidas en tres escenarios: empleo, universidad y hogar, pueden formularse algunas conclusiones. La primera es que los escenarios laborales, siguen siendo la referencia principal cuando se habla de adquisición de competencias y habilidades. La universidad es la segunda referencia en la cual obtienen habilidades y competencias, mientras que la familia es el tercer escenario. Como puede observarse, sigue existiendo una noción muy clara de que las competencias y habilidades relacionadas con un conocimiento, se obtienen por antonomasia en escenarios laborales y académicos, mientras que los valores y habilidades de tipo social, siguen asociadas a la familia.

Referencias

3. Bescond, D., Châtaignier, A., Mehran, F. (2003). Siete indicadores para medir el trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 122,(2), 197-231.
4. Bustos, B. (2008). *El empleo profesional, algunas consideraciones teórico metodológicas*

- para su estudio. Congreso de investigadores de la zona centro occidente de México, Aguascalientes.
5. Castillo, V., Rojo, S., Yoguel, G. (2005) *Trayectorias laborales y rotación del empleo 1996-2004*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina.
 6. Contrátese, D., Gómez, M. (2001). Trayectorias Laborales de Graduados Universitarios de Carreras Modernas de Alto Estatus: La búsqueda de una inserción ocupacional profesional genuina. 5to. Congreso Nacional de estudios del trabajo. Buenos Aires.
 7. CEPAL (2005). Informe: Estudio Trayectorias Laborales. Santiago de Chile: Kaleido. Coordinación de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM (2009). Seguimiento laboral de egresados 2008. *Espacios Públicos*, Vol. 12(26), 302-314.
 8. Contreras, A. (2010) *El mercado laboral de los profesionistas en México*. México: Universidad de Guadalajara.
 9. Coubés, M. (2004). *Movilidad en la Trayectoria laboral: transición entre el sector formal-informal del empleo, en cambio demográfico y social en el México del siglo XX*. México: Porrúa.
 10. De la Garza, E. Gaspar, H. (2009). Modelos de producción y mercado de trabajo de profesionistas en México". X Congreso Nacional de Investigación Educativa. Ciudad de México.
 11. De la Lastra, C. Campusano, C. L. (2006). Trayectorias Laborales Juveniles. En Ch. Marcelo; J. Weller, eds. *Juventud y mercado laboral: brechas y barreras*. (pp. 51-81). Santiago: FLACSO-Chile.
 12. Doeringer, P. Piore, M. (1971). Los mercados internos de trabajo. En *El mercado de trabajo, teoría y aplicaciones*. L. Toharia (Ed.). Madrid: Alianza Universidad.
 13. Donoso, T., Figuera, M. P. (2007). Niveles de diagnóstico en los niveles de inserción y orientación profesional. *Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5(11), 103-124.
 14. Frassa, J. (2005). El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso. 7mo. Congreso de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires.
 15. Gómez, M. (2000). *El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Tres de Febrero.
 16. Henríquez, H., Uribe-Echevarría, V. (2002). La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la protección del trabajo. *Temas laborales*, 8(20), 1-21.
 17. Ibarrola, M. (2006). *Formación escolar para el trabajo*. Montevideo: Cinterfor-OIT.
 18. Irrazabal, R., Oyarzún, A. (2003). Comportamiento de las trayectorias educacionales y laborales en jóvenes estudiantes. *Última Década*, 18, 199-227.
 19. Jiménez Vázquez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria:

- una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 11(1), 1-21.
20. Lorente-Campos, R. (2003). *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: el caso de España*. México: Plaza y Valdez editores.
 21. Neffa, J. (2010). *Empleo desempleo y políticas de empleo*. Buenos Aires: Ciel -Piette Conicet.
 22. Podesta, C., Gatz, J. (1999). *Guía para triunfar en mercado de trabajo*. Barcelona: Urano.
 23. Pries, L. (2000). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). E. de la Garza Toledo (Ed.). México: Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana y FCE.
 24. Pries, L. (1997). *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y proyectos biográficos laborales. En los estudios sobre la cultura obrera en México*. México: UAM FONCA.
 25. Rangel, E. Ivanova, A. (2008). *Educación superior empleo en dos economías de la Cuenca del Pacífico; Casos México y Tailandia*. Colima: Universidad de Colima.
 26. Reich, R. (2002). El reto del trabajo decente. *Revista Internacional del Trabajo*, 121, 123-131.
 27. Salas, C. (2003). Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México. *Papeles de Población*, 38, 121-157.
 28. Sancerni, M. D., Peiró, J. M., González-Romá, V., Meliá, J. L. (1989). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Revista de Psicología Social*, 4(3), 247-259.
 29. Servais, J. M. (2004). Política de trabajo decente y mundialización. Reflexiones sobre un planteamiento jurídico renovado. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 123(1), 215-238.
 30. Solis, P., Billari, F. (2003). Vidas laborales entre la continuidad y el cambio social: trayectorias ocupacionales masculinas en Monterrey, México. *Estudios demográficos y urbanos*, 54, 559-595.
 31. Universidad de Colima (2009). *Programa Institucional de Seguimiento de Egresados. Reporte general de la generación 2006*. Colima: Universidad de Colima.
 32. Zelman, H. (2007). *El ángel de la historia: determinación y autonomía de la condición humana*. Barcelona: Anthropos

Recibido: 26 de enero de 2012

Versión corregida: 12 de mayo de 2012

Aceptado: 14 de diciembre de 2012