

# EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y LOS PROCESOS DE TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL. CASO DE ESTUDIO: EGRESADOS DE LICENCIATURA EN ECONOMÍA DE LA UAEMéx.

*Lisy Rubio-Hernández<sup>1</sup>*

*María del Carmen Salgado Vega*

## RESUMEN

En la actualidad, México vive una problemática en cuanto a la tasa de empleo de los jóvenes, en donde los graduados de las instituciones de educación superior no son la excepción y se enfrentan a periodos de transición más largos y complejos. Es por esta razón que el objetivo de estudio de este artículo es analizar las características del proceso de transición que enfrentan los egresados de la licenciatura de economía de la Universidad Autónoma del Estado de México durante los periodos 2000-2010. Este trabajo está conformado por la revisión de las teorías de la búsqueda y de las señales, el panorama del mercado laboral del estado de México, el análisis descriptivo de las respuestas obtenidas de la encuesta sobre el proceso de transición y las conclusiones. Con la evidencia empírica se encontró que los egresados de la licenciatura en economía tienen buena aceptación en el mercado de trabajo.

**Palabras clave:** mercado de trabajo, inserción laboral, graduados, condiciones de trabajo.

---

<sup>1</sup> **Lisy Rubio Hernández.** Estudiante del Doctorado en Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Autónoma del Estado de México. [lrubioh@uaemex.mx](mailto:lrubioh@uaemex.mx)  
**Ma. del Carmen Salgado Vega.** Doctora en Economía. Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México. [mcsalgadov@uaemex.mx](mailto:mcsalgadov@uaemex.mx)

## INTRODUCCIÓN

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

La masificación indujo a un segundo efecto que se podría considerar negativo: cada vez son más los jóvenes que obtienen un título universitario, pero en su contraparte no se generan con el mismo dinamismo los empleos necesarios para poder acoger a todos los graduados en el mercado laboral, complejizando así la inserción profesional (Gómez, Borra, Gil y Salas, 2008). Este fenómeno se refleja principalmente en el tiempo que transcurre desde que el joven egresa de la carrera universitaria hasta que logra ser contratado en el mercado de trabajo, a este tiempo se le conoce como desempleo juvenil.

La tasa de desempleo juvenil<sup>2</sup> a nivel internacional de acuerdo con el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2012 se ubicó en 12.6%, lo que significó que 74.6 millones de jóvenes no tuvieron empleo en todo el mundo. Para México esta tasa fue del 10% para el mismo año (IndexMundi, 2013), se estima que esta cifra representa a 575 mil 715 jóvenes sin empleo en todo el país, aun cuando se encuentra por debajo de la media

---

<sup>2</sup> La tasa de desempleo juvenil considera jóvenes entre 15 y 24 años de edad.

internacional el caso para el estado de México es una cifra muy similar a la tasa de desempleo juvenil internacional siendo de un 12% (El financiero, 2012).

Este artículo centró su objeto de estudio en esta complejización del proceso de transición, en donde se analizaron las características del proceso de transición, con el caso de estudio de los licenciados en economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex). El estudio comienza con un recorrido teórico de dos de las principales teorías del proceso de transición: la búsqueda y el filtro, posteriormente se presenta el marco contextual de la educación y el mercado de trabajo del estado de México, continuando con el método, resultados y discusión de los hallazgos, para finalizar el artículo con las conclusiones y recomendaciones.

## **1. MARCO TEÓRICO**

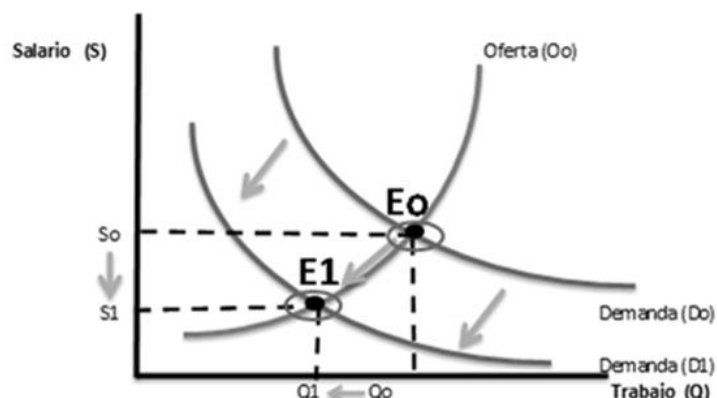
### **1.1 Mercado laboral neoclásico**

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

La teoría neoclásica del mercado laboral establece que la ley general de equilibrio es la que determina el nivel de salarios que se deben pagar, es una función de la relación entre oferta y demanda de trabajo. Por lo que, al momento de escasear los puestos de trabajo, es decir cuando la demanda laboral decrece, el desempleo involuntario aparece, hay más personas buscando empleo y menos puestos vacantes para insertarse (el efecto negativo de la masificación). En la gráfica 1 se observa que cuando se presenta un desplazamiento de la curva de demanda (de  $D_0$  a  $D_1$ ), con su respectivo movimiento sobre la curva de oferta ( $O_0$ ), cantidad ofertada. Un nuevo equilibrio se establece (de  $E_0$  a  $E_1$ ), y lo que debería suceder es que los salarios bajaran (de  $S_0$  a  $S_1$ ), sin embargo existe rigidez, y derivado de esta rigidez tanto empresarios como trabajadores internos no están de acuerdo en bajar los salarios, el sindicato interviene, las leyes mexicanas protegen al trabajador no permitiendo que esto suceda y cuando los trabajadores externos ejercen presión y no consiguen bajar los salarios el desempleo involuntario permanece (Solow, 1992).

Este artículo considera únicamente los supuestos del mercado neoclásico como base para explicar la falta de equidad entre el número de egresados y los puestos vacantes o disponibles en el mercado laboral, no se ahonda en lo que los teóricos neoclásicos han propuesto para mejorar el desequilibrio, únicamente se analiza este desequilibrio para explicar si efectivamente el contar un título universitario tiene un impacto positivo que ayude a que el efecto negativo de la masificación de la educación superior se neutralice y el egresado se inserte de una manera más fluida y rápida al mercado laboral.

**Gráfica 1. Desequilibrio del mercado laboral**



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

## 1.2 Teoría de la búsqueda y teoría de las señales

Para poder explicar la complejidad del proceso de transición o las dificultades para insertarse al mercado de trabajo se han planteado diversas teorías, una de ellas se denomina teoría de la búsqueda, demostrada primeramente por Stigler (1962) y posteriormente por McCall (1970) y Mortensen (1970). Esta teoría parte del supuesto de ignorancia o información imperfecta, en el mercado de trabajo los desempleados o buscadores de empleo no poseen toda la información respecto a la demanda total de empleos. A su vez, los empleadores pueden no conocer la calidad de la oferta, es decir desconocen las cualificaciones reales de los desempleados, así como el número real de personas que se encuentran en la “búsqueda” (Gómez, et. al, 2008).

Para resolver el problema de ignorancia, los desempleados incurren en costos de búsqueda (Gómez, et. al, 2008), lo que equivale a pagar por conocer las ofertas de empleo que hay en el mercado. Los costos de información (indagación y evaluación de la información) no son exclusivos aunque sí determinantes ya que no es suficiente con que los puestos estén vacantes, es necesario que los individuos que buscan empleo sepan de su existencia. Por

tanto, se deben incluir también los costos de tiempo y movilidad (desplazamientos a las organizaciones que pueden contratarlos) (Gómez, et. al, 2008).

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

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

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

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

### **1.3 Proceso de transición o inserción profesional**

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

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

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

1. Evaluación del entrenamiento y formación proveído por el sistema educativo.

2. Cálculo del límite de desempleo juvenil y exclusión de gente joven al mercado de trabajo.
3. Promoción de la gente joven al mercado de trabajo, reclutamiento de empleados y seguridad de empleo.

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

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

## **2. PANORAMA DEL ESTADO DE MÉXICO (2012-2013)**

### **2.1 Mercado de trabajo**

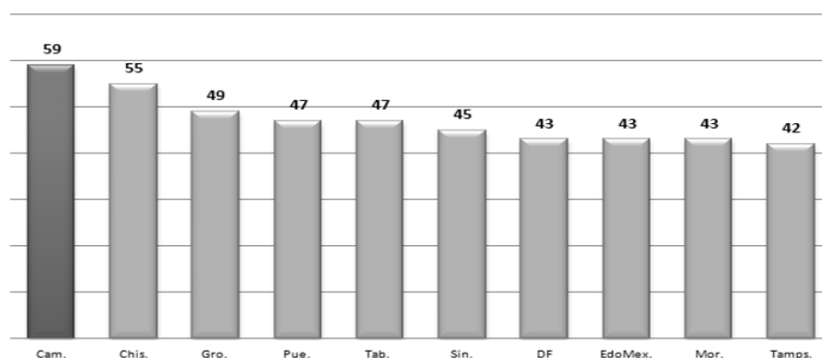
Para poder comprender la situación laboral de los profesionistas es necesario entender el contexto general del mercado de trabajo en el estado de México. Al ser la entidad que cuenta con el mayor número de la población con respecto al total del país, esto se ve reflejado en que es la que contabiliza el mayor número de personas ocupadas remuneradas, al cuarto trimestre



de 2012 reportó una Población Económicamente Activa (PEA) de 6,831,665, de los cuales el 94.13% se encontró ocupado (INEGI, 2013).

A nivel nacional esta entidad se colocó en 2012 en el sexto lugar en el índice de preparados sin empleo, empatado con el Distrito Federal (DF) y el estado de Morelos, lo que significó que de cada 100 personas con estudios profesionales 43 se encontraban sin empleo (INEGI, 2013) ver gráfica 2.

**Gráfica 2. Preparados sin empleo (%) México 2012.**



**Fuente: Elaboración propia con base en Secretaría del Trabajo y Previsión Social- STPS, 2012**

Del total de ocupados de la entidad, al cuarto trimestre de 2012, el 75.23% se encontraba en el rubro asalariados, el 17.59% trabajaban por su cuenta, el 4.07% trabaja sin pago y el 3.08% estuvieron clasificados como empleadores (INEGI, 2012). En el mismo periodo, la población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: otros servicios 34.59%, comercio 21.87%, industria manufacturera 18.13%, construcción 8.40%, transporte 6.32%, gobierno 5.02%, agropecuario 4.92% y extracción y excavación 0.46% (INEGI, 2013). Se observa que la mayoría de los profesionistas sigue prefiriendo contratarse en un empleo en lugar de generar fuentes de trabajo propias. Y que el sector servicios cuenta con el mayor número de empleados.

El estado de México es la segunda entidad con el mayor número de Instituciones de Educación Superior (IES) en el país, superado únicamente por el DF. De las 2923 IES registradas oficialmente en el año 2013 el 8.07% se encuentran en el estado de México (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México-ANUIES, 2013). El tener tal cantidad de IES, se refleja en el número de profesionistas que trabajaban en la entidad.

En la variable de ocupación en esta entidad en abril 2013 de acuerdo con los datos publicados por el Observatorio Laboral las tres profesiones con mayor número de ocupados promedio a nivel estatal fueron: administración y gestión de empresas, 109,948; contabilidad y fiscalización, 102,363; y derecho, 96,496 (Observatorio Laboral, 2013), en donde observamos que siguen liderando el mercado de los ocupados las carreras tradicionales y que también se caracterizan por ser las que tienen mayor matrícula en las instituciones de educación superior. La carrera de economía se encuentra agrupada en el rubro de administración y gestión de empresas en esta entidad.

Las carreras con una menor ocupación en el estado de México son (Observatorio Laboral, 2013): formación docente para educación básica, nivel primaria, 8,607; mercadotecnia y publicidad, 12,692; y construcción e ingeniería civil, 14,048. Situación que llama la atención sobre todo en mercadotecnia y publicidad debido a la planta industrial que se encuentra ubicada en el estado y construcción e ingeniería civil por el número de viviendas que se han construido en la entidad en los últimos meses.

El salario es parte fundamental del análisis de las condiciones laborales, en este rubro destacan con los mejores salarios mensuales en el estado de México las siguientes profesiones (Observatorio Laboral, 2013): ingeniería mecánica y metalurgia, \$11,071; ingeniería química,

\$10,602; y construcción e ingeniería civil \$9,655; cabe destacar que sobresale con mejor salario una de las profesiones que se encuentra entre las de menor ocupación. Entre las profesiones con menores salarios están: estomatología y odontología \$6,190; psicología \$6,451; y formación docente para educación básica, nivel primaria \$7,325; profesiones en las que, casualmente, participan en su mayoría mujeres.

La tasa de incorporación de la mujer mexiquense, tanto en el mercado de trabajo como en los estudios profesionales, en los últimos años ha sido considerable, sin embargo dicha incorporación se sigue presentando en áreas tradicionales para la mujer que la vinculan con el papel histórico de género que le ha asignado la sociedad, cuidado de la familia y atención a niños y ancianos. Las profesiones que concentran un mayor número de mujeres laborando son (Observatorio Laboral, 2013): enfermería y cuidados, 94,5%; didáctica, pedagogía y currículo, 91.6%; y psicología, 84.8%. Mientras que en las que tiene menor participación son: construcción e ingeniería civil, 0.4%; ingeniería mecánica y metalurgia, 5.2%; y tecnologías de la información y la comunicación, 26.5%.

## **2.2 Metodología**

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

objetivo del estudio de campo fue conocer las características que determinan el proceso de transición de los jóvenes egresados de la escuela a la vida profesional.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

### **Cuestionario**

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

### **Actores**

El estudio consideró evaluar a los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMex de los años 2000 a 2010, es de tipo retrospectivo, fijando como el periodo cero: el momento de egreso de la universidad, con ello se buscó determinar cómo fue el proceso de transición al mercado de trabajo.

### **Muestra**

Se calculó una muestra probabilística estratificada de egresados de la licenciatura de economía de la UAEMex, la cual arrojó una muestra (n) de 220. La participación fue menor como se puede apreciar en la tabla 1, no se obtuvo la muestra probabilística por lo que se tuvo que ajustar y considerar una muestra no probabilística por cuota de las respuestas obtenidas, la cual quedó distribuida de la siguiente manera:

**Tabla 1. Muestra probabilística y no probabilística.**

Año de egreso	Egresados	Muestra probabilística	Muestra no probabilística
2000	54	22	3
2001	55	23	8
2002	51	22	3
2003	35	15	4
2004	41	18	4
2005	42	18	6
2006	51	22	11
2007	46	20	8
2008	49	21	11
2009	43	19	10
2010	46	20	13

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

### 2.3 Resultados egresados de economía de la UAEMex

Los resultados se exponen en tres aspectos, primero generales, segundo, asertividad de la transición y tercero, calidad de la transición.

#### 2.3.1 Generales

Se obtuvo una participación del 55.5% hombres y 44.5% mujeres, con un total de 81 respuestas. La participación fue mayor en las generaciones 2006 a 2010 en comparación con las generaciones más alejadas al presente, esto demuestra que las últimas generaciones están más vinculadas con el tema de investigación. Los resultados de participación fueron los siguientes:

**Tabla 2. Participación por generación.**

Año de egreso	Participación	Año de egreso	Participación
2000	4.0%	<b>2006</b>	14.0%
2001	10.0%	<b>2007</b>	10.0%
2002	4.0%	<b>2008</b>	14.0%
2003	5.0%	<b>2009</b>	12.0%
2004	5.0%	<b>2010</b>	16.0%
2005	7.0%		

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

Uno de los datos más significativos de este apartado es la alta tasa de empleo que tienen los egresados de economía ya que, el 94.0% de los encuestados contestó que sí ha trabajado. Y del 6.0% que contestó “no”, la mayoría refirió a que se encuentran estudiando una maestría, motivo por el cual no han trabajado desde que egresaron de la licenciatura. Lo que permite observar que es una de las carreras con alta empleabilidad.

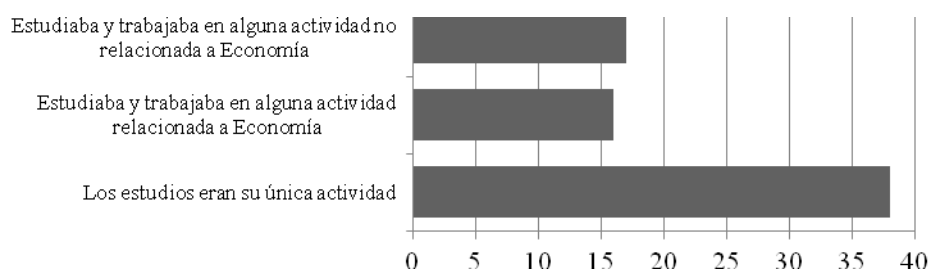
### **2.3.2 Asertividad de la transición**

Esta sección tiene la intención de conocer la eficacia que tienen los métodos de búsqueda de empleo por parte de los egresados. Se seleccionaron nueve preguntas de este constructo. La razón para no presentar todas las preguntas se derivó en que de acuerdo a las teorías de la búsqueda y de las señales no todas explicaban los supuestos en los que están fundamentadas, de ahí que únicamente sean analizadas aquellas que sí dan respuesta a la teoría.

La calificación promedio obtenida al finalizar la carrera, fue otro de los puntos más relevantes a cuestionar en este apartado, tal como se plantea en la teoría de las señales es de las características más valoradas por los empleadores, especialmente si se trata del primer empleo, es decir, evaluar el expediente académico de los candidatos para tomar la decisión de contratarlos o no. Los resultados reportaron que el 12.0% obtuvo un promedio entre 9 y 10; el 64.0% entre 8 y 8.9; el 21.0% entre 7 y 7.9; y el 3.0% entre 6 y 6.9. Con lo anterior, se verifica que el supuesto se cumple, ya que el 94% ha trabajado, tal como se plantea en la teoría los empleadores sí consideran un aspecto relevante que el candidato haya concluido una carrera universitaria. Sin embargo, no fue el único aspecto a evaluar para confirmar la teoría de las señales, se cuestionó también respecto a la titulación, el 84% respondió estar titulado contra el 16% que no está titulado, con lo cual nuevamente se confirma la teoría.

Además, se planteó la pregunta cuál era su situación ocupacional los dos últimos semestres de la carrera, con la intención de conocer qué porcentaje de los licenciados en economía trabajó y estudió al mismo tiempo. El 53.5% respondieron que los estudios eran su única actividad, con lo que podemos inferir que la mayoría prefirió dedicar su tiempo a formarse. En tanto que el 23.9% contestó que estudiaba y trabajaba en alguna actividad no relacionada a economía. Y el 22.5% estudiaba y trabajaba en alguna actividad relacionada a economía, ver gráfica 3, con lo que se deduce que la experiencia laboral juega un papel importante en la actualidad.

**Gráfica 3. ¿Cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?**



\*\* En la gráfica se muestra el número de respuestas.

**Fuente: Elaboración propia con base en el "Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMex"**

El tipo de organización en donde se contrataron en su primer empleo, el 52% contestó en empresas, 27% en instituciones gubernamentales, 11.9% en instituciones educativas, 4.5% en comercio y 4.5% contestó que otro. Además que, para el rubro despacho jurídico y despacho contable ninguno respondió favorablemente, se obtuvo cero por ciento en ambos. Considerando que el sector servicios es el que mayor número de empleos ofrece de acuerdo a los datos oficiales, es importante resaltar que el porcentaje menor se contrató en este tipo de organizaciones.

La formación recibida en la licenciatura en economía se adecua a la realidad laboral, tuvo la intención de conocer la percepción que tienen los egresados respecto a los conocimientos y

habilidades que adquirieron durante sus años de estudio universitario. Las respuestas obtenidas fueron el 5% muy adecuada; el 24% adecuada; el 39% medianamente adecuada; el 23% poco adecuada y el 8% nada adecuada. Destaca el hecho de que la frecuencia mayor se situó en “medianamente adecuada” y el menor porcentaje lo obtuvo “muy importante”, este tipo de resultados nos indica que existe un área de oportunidad para trabajar en conjunto universidad y empleadores para generar programas que se adecuen a las necesidades y perfiles de las vacantes existentes en el mercado de trabajo.

No únicamente se trata del número de empleos que se crean cada mes sino de la calidad que ofrecen dichos empleos a los jóvenes recién egresados de economía, es decir la compatibilidad entre la formación universitaria y los vacantes disponibles. Para comprobar la afinidad que tienen el tipo de empleos en los que se han contratado y la preparación se preguntó si su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional, las respuestas colectas fueron: 12% “muy relacionado”, 20% “relacionado”, 28% “medianamente relacionado”, 23% “poco relacionado” y 17% “nada relacionado”, ver gráfica 4.

**Gráfica 4. Su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional.**



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

De lo anterior se puede inferir que no sólo el número de empleos es menor al número de personas buscando empleo sino que, los jóvenes están siendo contratados en puestos que no están relacionados con su formación profesional (68%). Lo anterior se puede sustentar en el supuesto de información imperfecta, tal como se plantea en la teoría de la búsqueda, lo que

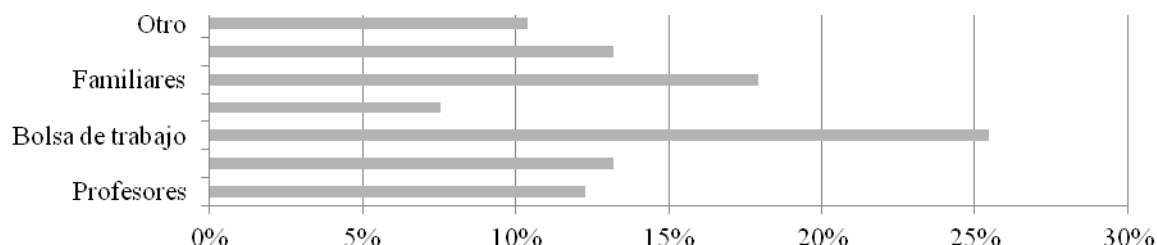


hace que los que se encuentran en la “búsqueda” (los jóvenes recién egresados de economía) no conozcan toda la información de las vacantes, por tanto toman las decisiones de empleo con la poca información con la que cuentan, derivando en que se encuentran laborando en alguna actividad que no está relacionada con su formación profesional.

La teoría de la búsqueda también menciona que las personas desempleadas incurren en costos de información, para conocer si este supuesto se cumple en el caso de los licenciados en economía de la UAEMex, se formuló la pregunta de cuáles fueron sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera. El 55.4% contestó que “bolsa de trabajo” y “familia”, ver gráfica 5. Lo cual es un reflejo de la era tecnológica en la que viven los jóvenes y la dependencia en las relaciones sociales, principalmente en las relaciones familiares como primera alternativa de vinculación al mercado de trabajo.

La mayoría de las bolsas de trabajo se encuentran disponibles de forma gratuita en línea, y son consultadas a través de internet. En este caso, los egresados no están incurriendo en gastos de búsqueda de información. El departamento de vinculación de la facultad de economía, obtuvo la calificación más baja, 8%. Se recomienda que se fortalezca la difusión de la información respecto a bolsas de trabajo y oportunidades de proyectos y empleo.

**Gráfica 5. Sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera fueron**



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

Fue necesario indagar más respecto a los conocimientos y aprendizaje durante los años universitarios, para tal efecto, se planteó la pregunta: ¿considera que el aprendizaje obtenido durante su carrera fue compatible con los puestos disponibles al momento de egresar?. El 4% consideró que eran “muy compatibles”; el 27% “compatibles”; 45% “medianamente compatibles” y 23% “poco compatibles”.

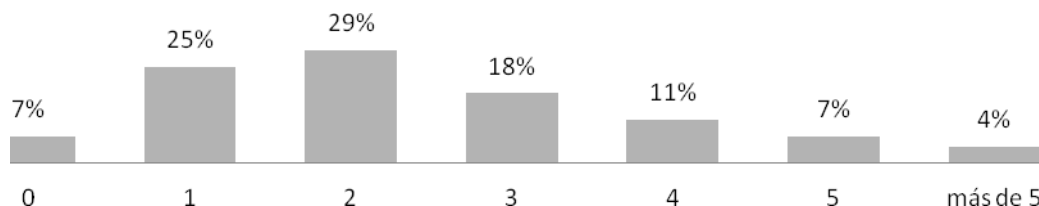
Al igual que la pregunta anterior, se cuenta con evidencia empírica que indica que tanto los conocimientos como el aprendizaje resultan “medianamente compatibles” con los puestos de trabajo disponibles. De ahí la importancia de conocer las características que tiene el proceso de transición de los egresados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

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

Ahora bien, fue importante conocer para cuántos empleos han trabajado desde que egresaron de la licenciatura. El promedio se situó en 3, y el 53.4% oscila entre 1 y 2 empleos. La frecuencia más alta se centró en 2 empleos, tal como se puede apreciar en la gráfica 6. Lo

anterior, nos indica que la rotación que han tenido los jóvenes licenciados en economía no es muy alta, las características de la falta de permanencia no son del alcance de este trabajo, por ello no son abordadas en este punto.

**Gráfica 6. ¿Para cuántos empleadores ha trabajado desde que egresó de la licenciatura?**



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

La última pregunta de esta sección trata de explicar el punto de vista que se cree tienen los empleadores, ya que como se ha revisado a lo largo de esta sección la teoría de la búsqueda plantea como actores a los desempleados (buscadores de empleo) y a los empleadores. Así que, fue necesario preguntar: ¿qué calificación cree usted que dan los empleadores a su carrera profesional? Se proporcionaban las repuestas: excelente, buena, regular, mala y muy mala. El rubro “buena” fue la que reportó la frecuencia mayor, con el 59% de las respuestas. Seguida de “regular” con 27%. Para “excelente” la calificación fue de 11%, y para “mala” y “muy mala” la calificación fue de 1% para cada una. Lo que señala una buena percepción por parte de los empleadores.

En resumen, el constructo de asertividad de la transición arrojó evidencia confirmatoria tanto de la teoría de la búsqueda como de la teoría de las señales. La carrera de economía es bien aceptada por parte de los empleadores quienes sí consideran el historial académico para contratar a los egresados, en consecuencia la rotación es poca y el tiempo que aplican el modelo de la búsqueda es corto debido a que sus dos principales fuentes de información respecto a las vacantes son: las bolsas de trabajo disponibles en internet y la familia.

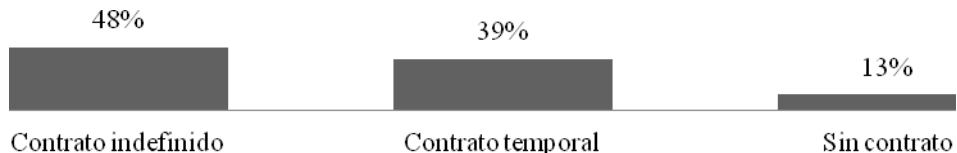
### **2.3.3 Calidad de la transición**

Las preguntas en este bloque que se plantean en este constructo se formularon con base en las características teóricas de la inserción profesional. Su objetivo fue encontrar los determinantes que ayudan al egresado a que su inserción laboral sea más fluida y rápida. Se evalúa las características de empleo.

La primera pregunta de este bloque, se planteó con la intención de corroborar si las generaciones seleccionadas tenían cuando menos dos años de experiencia laboral, al inicio de la investigación de campo fue una de las características que se consideró para elegir las generaciones 2000 a 2010. La pregunta fue ¿cuánto tiempo ha estado trabajando desde que egresó? El 8% contestó que 0 meses ha trabajado. El 0% contestó que 3 meses, 2% 6 meses, 7% un año, 41% ha trabajado entre 1 y 5 años, y 43% más de 5 años. Los resultados ayudaron a comprobar que efectivamente todos los participantes han estado en el mercado de trabajo dos años como mínimo.

La siguiente característica del empleo que fue de interés para la investigación fue ¿qué tipo de contrato obtuvo en su primer empleo? El 48% consiguió un contrato indefinido, 39% un contrato temporal y el 13% sin contrato (gráfica 7). Tomando en cuenta que en la zona en donde se realizó la encuesta se encuentran un gran número de parques industriales y que el tipo de organización en la que se contratan el mayor porcentaje fue “empresas”, el tener contratos indefinidos con el mayor número de respuestas, es un resultado congruente.

**Gráfica 7. Tipo de contrato que obtuvo en su primer empleo**

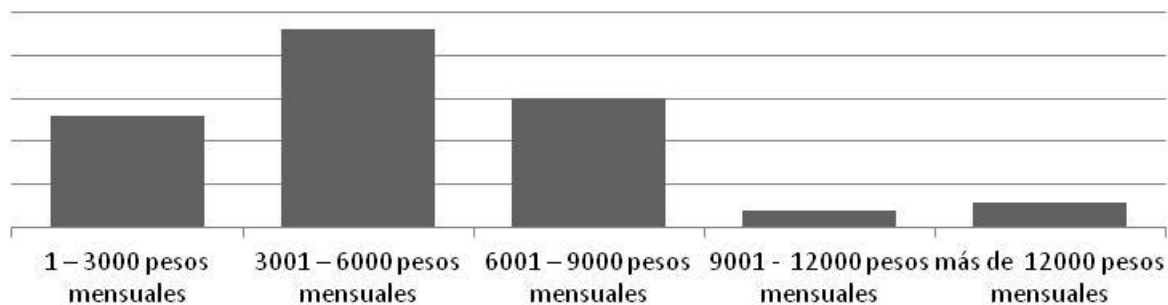


**Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMex”**

Para contrastar la respuesta que se obtuviera en la pregunta de tipo de organización, se cuestionó si fueron contratados en su primer empleo como empleados de confianza o sindicalizados. El 66% contestó que como empleado de confianza. Nuevamente, se obtuvo evidencia confirmatoria de que la mayoría se contrató en empresas.

Otra de las características que permite evaluar si el proceso de transición es “bueno” para los egresados es el nivel salarial al que pueden aspirar. Las respuestas obtenidas respecto al salario mensual fueron: el rango de \$1 a \$3000 registró 23% de las respuestas; de \$3001 a \$6000, 41%; de \$6001 a \$9000, 27%; de \$9001 a \$12000, 4% y más de \$12000, 5%. Se observa, que el porcentaje mayor, 39% reportó que su primer salario se encontró en el rango de \$3001 a \$6000. Y en el acumulado el 91% se situó entre \$1 y \$9000 pesos. El rango promedio en comparación con los indicadores salariales 2013 para el estado de México (Observatorio laboral, 2012) siendo de \$11,071 (ingeniería mecánica y metalurgia) el más alto y \$6,190 (estomatología y odontología) el más bajo, se encuentran en la media del rango salarial de la entidad. Es decir, si graficamos el promedio salarial por profesión los licenciados en economía se situarán en al centro.

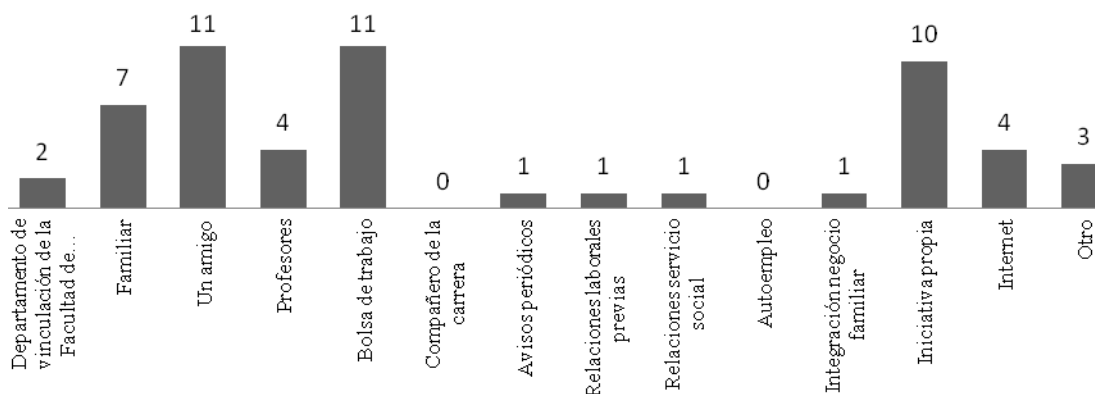
**Gráfica 8. Primer salario**



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

La siguiente característica fue conocer quién ayudó al egresado a encontrar su primer empleo. El entorno social en el que el joven licenciado en economía se desarrollaba al momento de egresar, de acuerdo con la teoría de la búsqueda, se considera que es en este círculo en donde el recién egresado busca ayuda para insertarse a la vida profesional. Se formuló la pregunta: para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de..., la respuesta que mayor porcentaje obtuvo fue “un amigo” seguida de “bolsa de trabajo” e “iniciativa propia” con una diferencia de un punto porcentual. Ver gráfica 9. Es interesante ver cómo las relaciones de amistad son el factor que se consideró más importante para emplearse, el factor “familia” también influye en un alto porcentaje, como se puede apreciar, y muy diferente a lo que se pudiera esperar fue el porcentaje que obtuvo “internet”, dado que el mundo de las Tecnologías de la Información (TICS) juega un papel muy importante lo que se esperarías es encontrar que en las generaciones últimas consideradas en este estudio el uso de internet para buscar trabajo fuera mayor, sin embargo únicamente 3 personas seleccionaron esta opción.

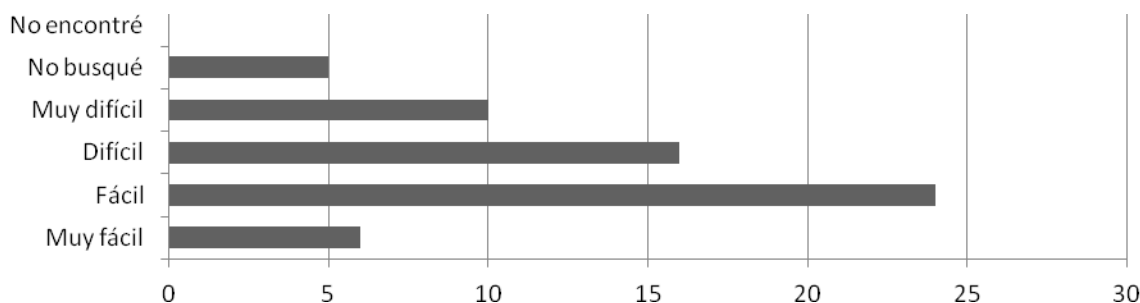
**Gráfica 9. Para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de...**



**\*\* Se muestran el número de respuestas. Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMex”**

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos de la encuesta, en lo que se refiere a la percepción que tiene el mismo joven respecto a su proceso de transición, se cuestionó respecto a cómo fue su incorporación al mercado laboral por primera vez, el 10% respondió que “muy fácil”; 39% “fácil”, 26% “difícil”, 16% “muy difícil”, 8% “no busqué” y 0% “no encontré”, es una carrera con buena aceptación dentro del mercado laboral.

**Gráfica 10. ¿Cómo fue su incorporación al mercado laboral por primera vez?**



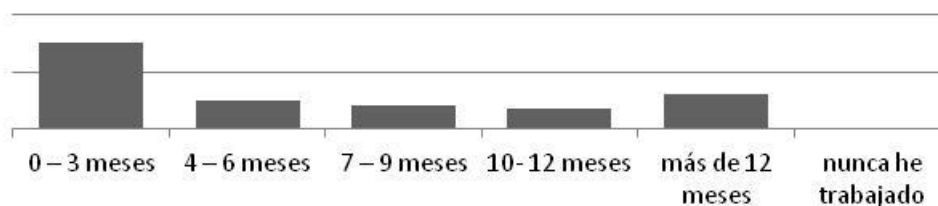
**\*\* Se muestran el número de respuestas  
 Fuente: Elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMex”**

Se cuestionó si al momento de egresar ya tenía empleo, a lo que el 21% respondió que sí, y 79% que no. Este punto representa una área de oportunidad, pues el escenario ideal sería que todos los jóvenes que terminan una carrera universitaria ya tuvieran un lugar esperándoles para

trabajar. Sin embargo, la evidencia empírica confirma que no es así, que el “modelo de la búsqueda secuencial” deberá ser aplicado tantas veces como sea necesario.

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

**Gráfica 11. Tiempo que tardó en encontrar su primer empleo.**



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

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

La interrogante planteada sobre las características que consideraron fueron los determinantes por los cuales lograron ser contratados. Los resultados fueron: habilidades 34%, conocimientos 13%, habilidades y conocimientos 44% y otro 10%. Se observa que la mayoría seleccionó la



opción de habilidades y conocimientos, lo cual refleja la aplicación de los nuevos programas educativos que combinan y fortalecen tanto los aspectos teóricos como los prácticos, en donde el alumno tiene que desarrollar competencias que son importantes para su formación integral.

De acuerdo con la teoría de las señales, el empleador valora y toma en consideración el que el joven haya concluido sus estudios universitarios, por ello es importante conocer la opinión que el propio egresado tiene respecto a si los conocimientos adquiridos fueron importantes para tener un buen desempeño laboral en su primer empleo. 16% contestó que fueron “muy importantes”, 36% “importantes”, 29% “medianamente importantes”, 14% “poco importantes” y 5% “nada importantes”. Lo anterior, es evidencia de que tener estudios universitarios sí ayuda a los licenciados en economía a tener un mejor desempeño, además de hacerlos más atractivos para los empleadores. Para conocer las características específicas de lo que consideraron como importante, se solicitó a los participantes de la encuesta que seleccionaran de un grupo de opciones, empleando una escala de Likert de 10 puntos en donde 1 correspondía al de mayor importancia y 10 al de menor, cuáles eran las características que fueron importantes para obtener su primer empleo. En la tabla 3 se observan los resultados.

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

Escala Likert (1 más importante, 10 menos importante)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Su titulación superior	28%	6%	4%	6%	13%	7%	2%	11%	7%	17%
Expediente académico	15%	11%	6%	4%	20%	4%	13%	6%	9%	13%
Experiencia laboral previa/prácticas	15%	9%	4%	6%	15%	7%	7%	9%	9%	19%
Conocimientos de informática/computación	22%	7%	17%	7%	7%	7%	4%	6%	9%	13%
Cursos de formación especializada	11%	9%	6%	6%	19%	7%	4%	6%	11%	22%
Suerte	13%	9%	15%	7%	11%	4%	7%	13%	2%	19%
Tener contactos sociales	19%	9%	6%	7%	11%	6%	7%	9%	6%	20%
Ser constante en la búsqueda de empleo /Conocimientos sobre su profesión	17%	9%	9%	6%	19%	6%	7%	9%	7%	11%
Dominio del idioma inglés	17%	9%	6%	6%	15%	7%	6%	9%	6%	20%

Recomendaciones	20%	9%	7%	7%	6%	4%	2%	9%	6%	<b>30%</b>
Género (ser hombre)	13%	4%	4%	6%	4%	4%	2%	11%	4%	<b>50%</b>
Género (ser mujer)	17%	7%	2%	6%	2%	6%	4%	6%	6%	<b>46%</b>
Edad	13%	7%	7%	9%	7%	9%	2%	13%	7%	<b>24%</b>
Estado civil	17%	11%	6%	0%	6%	4%	2%	9%	7%	<b>39%</b>

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

Los dos rubros que obtuvieron la calificación mayor fueron: titulación superior y conocimientos de informática/computación. El primero, la titulación superior el 28% (con el porcentaje más alto) la calificó con un valor de 1 (siendo el uno “muy importante”), con lo cual se sustenta la teoría de las señales en donde el empleador evalúa al “buscador” como mejor calificado y capaz de aprender si concluyó una carrera profesional.

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

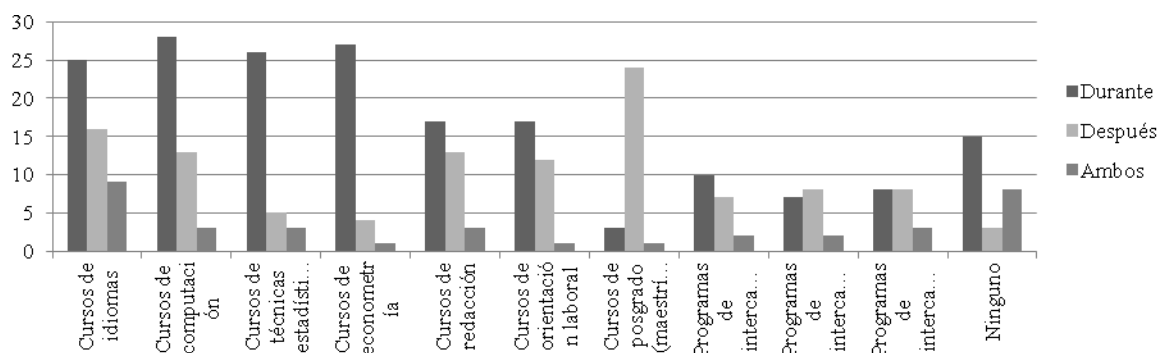
El siguiente aspecto de formación, cursos especializados, fue calificado en su mayoría con el valor más bajo de la escala, “nada importante”, infiriendo que no están dispuestos a invertir en cursos de formación especializada.

El ser hombre o mujer, ya no es un factor que a los jóvenes preocupe, estas dos características obtuvieron la valoración más baja. Por lo tanto se infiere que los egresados no consideran que exista una diferencia entre las oportunidades que tienen hombres y mujeres, es decir que si existe una vacante no será un aspecto discriminatorio ser varón o mujer, para obtener el puesto. Los dos últimos aspectos, edad y estado civil, no deberían afectar la contratación de la

persona, sin embargo en muchas ofertas de empleo se sigue publicando como requisito el rango de edad y el estado civil que el candidato debe cumplir.

Adicionalmente, y como complemento a la pregunta anterior, se cuestionó si se formaron en algunas habilidades y competencias complementarias o si participaron en actividades extracurriculares durante, después o ambos tiempos que ayudaron a complementar la carrera profesional. Con base en las respuestas se puede afirmar que sí existió un interés por complementar su formación, ver gráfica 12. Derivado principalmente de un interés personal (48% de las respuestas) con el rubro de computación el que mayor respuestas contabilizó, y los intercambios internacionales el que menos respuestas obtuvo.

**Gráfica 12. Señale si realizó alguna de estas actividades complementarias (extracurriculares, no contenidas en el plan de estudios) durante o después de la carrera**



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

Se observa también que, los cuatro aspectos que durante el estudio de la licenciatura de economía fueron atendidos por los encuestados fueron: cursos de computación, cursos de econometría, curso de técnicas estadísticas y cursos de idiomas. En el segundo grupo las actividades que realizaron después de egresar en primer lugar se encontró “un curso de posgrado”, lo cual no es una sorpresa, debido a que es necesario concluir la licenciatura para poder cursar una maestría o un doctorado.

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

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

## **CONCLUSIONES**

La conclusión principal es que los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMex no tienen dificultad para insertarse a la vida profesional, aun cuando el 78% no tenía empleo al momento de egresar y el 83% de los encuestados respondió que no contaba con experiencia previa, descartando las prácticas profesionales, el 60% del total encuestado tardó entre 0 y 6 meses para conseguir ser contratado. El salario inicial se encuentra en la media estatal y la mayoría de los egresados han logrado contratos indefinidos en su primer empleo.

Desde la perspectiva de los empleadores tienen en buen concepto a la carrera de economía de la UAEMex. Además de que existe un gran interés por parte de los jóvenes por complementar su formación académica, el 48% respondió que por iniciativa propia acude a cursos y actividades complementarias extracurriculares que considera ayudan a ser mejor aceptado por el mercado de trabajo.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**Cachón, Lorenzo** (1999). *Los Jóvenes en el Mercado de Trabajo en España*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

**Gómez, F., Borra, C., Gil, M. y Salas, M.** (2008) La duración del primer desempleo EN: *La inserción laboral de los economistas*. Navarra: Thomson, pp. 39-63

**McCall, J.** (1970) Economics of information and Job Search. *Quarterly Journal of Economics*, 84, pp. 113-126

**Mortensen, D.** (1970) Job Search, Duration of Unemployment and the Phillips Curve, *American Economic Review*, 60, pp. 847-862

**Roca, R.** (2009). *Macroeconomía Intermedia. Teorías y Políticas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Pontificia/ Universidad Católica del Perú.

**Solow, R.** (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid: Alianza Editorial.

**Spence, M.** (1973) Job Market Signaling, *Quarterly Journal of Economics*, 87, pp. 355-374

**Stigler, G.** (1961) The Economics of Information, *Journal of Political Economy*, 69, pp.213-225

## REFERENCIAS EN LÍNEA

**Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior en México-**

**ANUIES** (2013) Consultado el 15 de abril de 2013, en: <http://www.anuies.mx/>

**European Centre for the Development of Vocational Training-CEDFOP** (2012) Consultado el 20 de marzo de 2013 en: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

**Instituto Nacional de Estadística y Geografía-INEGI** (2013). *Encuesta Nacional de Empleo*. Consultado el 28 de marzo de 2013, en:

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/comunicados/ocupbol.asp>

**Observatorio Laboral** (2013). Consultado el 4 de mayo de 2013, en:

[.http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/acerca\\_del\\_ola](http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/acerca_del_ola).

**Secretaría del Trabajo y Prevención Social** (2012). Base de datos para el análisis social .

Consultado del 20 de diciembre de 2012 en: <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>.

**OCDE.** (2012). OECD Employment outlook 2012. Consultado el 1 de septiembre de 2012, en:

[http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012\\_empl\\_outlook-2012-en](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012_empl_outlook-2012-en)

**Index Mundi,** (2013) consultado el 23 febrero de 2013 en:

<http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=mx&v=65&l=es>

**El financiero** (2012) consultado el 23 de febrero de 2013 en: <http://www.elfinanciero.com.mx/>