

**PRECARIEDAD, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO, UN ACERCAMIENTO A LA
REALIDAD DE LOS EGRESADOS UNIVERSITARIOS DE OCOTLÁN, JALISCO.**

MÉXICO

Castellanos Villarruel Ma. Soledad¹

Guzmán Mares Lucio²

*Ruiz Flores Jesús**

RESUMEN

El trabajo es una de las palabras que se usan en todos los lenguajes. El concepto de trabajo es muy amplio y, de ningún modo, se restringe a la idea de pago o salario; no obstante, la literatura socioeconómica en México lo minimiza a lo económico generalmente. Agulló, (1997) determina que el trabajo a través de la historia ha sido motivo de esclavitud y de precariedad, pero en la modernidad pudiera decir que el trabajo es considerado como un derecho y como una necesidad humana. Se puede ver al trabajo como el medio de ganar un salario, sin embargo el trabajador profesionalista debe ser considerado con una nueva moral que permitiese hacer la actividad con satisfacción y bien remunerada. En este estudio el trabajo es considerado como un valor que forma parte del desarrollo psicosocial. En Ocotlán, Jalisco, los egresados sufren de altos niveles de subempleo y precariedad.

Palabras clave: Trabajo, subempleo, precariedad laboral, egresados universitarios, competencias profesionales.

ABSTRACT

Work is one of the words used in all languages. This concept is vast and, by no means, restricted to the idea of pay or salary. However, Mexican socio-economic literature generally minimizes work to an economical issue. Agulló, (1997) found that work has been a subject of slavery and precariousness through history, but it could be said that work is considered as a right and as a human need in modernity. You can see the work as the way of earning a salary, but the professional workers must be considered with a new morality that would allow them to do the activity with satisfaction and well paid. In this study, the work is considered as a value that is part of psychosocial development. In Ocotlan, Jalisco, graduates suffer from high levels of underemployment and precariousness.

Keywords: Work, underemployment, job insecurity, college graduates, professional skills.

¹ Instituto Tecnológico de Ocotlán.

² *Universidad de Guadalajara-Centro Universitario de la Ciénega.

INTRODUCCIÓN

Los modelos productivos impactan en la utilización de la fuerza de trabajo en una forma muy visible, especialmente en relación al tipo de cualificaciones, saberes, destrezas, habilidades, formación, actitudes, y atributos de personalidad que se vuelcan en el proceso productivo. La importancia del conocimiento no se limita solamente al conocimiento incorporado a la maquinaria o la infraestructura de producción, sino que el accionar mismo de los profesionistas, las prácticas en la situación de trabajo tienden a incorporar elementos cognitivos, técnicos, sociales y personales de carácter novedoso. Estas formas de utilización de la fuerza de trabajo tienen importantes efectos sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre la consideración de los atributos educativos o de las credenciales formales de los trabajadores, de allí la relevancia excluyente que tiene la vinculación entre el sistema educativo y el productivo y entre la educación y el trabajo.

Hoy día ya algunos analistas están invirtiendo el tradicional esquema de las cualificaciones que habilitan el ejercicio de tareas en un puesto de trabajo de un egresado. En los modelos tradicionales las competencias se deducen de las operaciones necesarias para la consecución de un objetivo productivo. Hoy muchos piensan que los objetivos mismos pueden muy bien estar conectados con las capacidades de las personas. “El aprovechamiento integral del recurso humano y su potencial aparece como uno de los activos de la empresa y como su principal eje para desarrollar ventajas competitivas sistémicas” (González, 1998).

1408

En cuanto a condiciones de trabajo, el desempleo ha sido analizado pero no con toda la profundidad que se requeriría, lo cual probablemente se deba a los bajos niveles que éste alcanza en el país. La circunstancia que se presenta con respecto al desempleo ha llevado a las universidades a concentrarse en fenómenos de mayor alcance cuantitativo como son la persistencia y/o ampliación de la informalidad o de la precariedad a lo largo de toda la estructura ocupacional (Coleman, 1989). Con el análisis anterior nos damos cuenta de que la situación laboral o de inserción es muy complicada debido a las condiciones económicas del país; sin embargo las investigaciones deben dar respuesta a través de propuestas a esta problemática.

Entre los resultados encontrados detectamos un gran número de indicadores relacionados con los desequilibrios entre la oferta de formación y la demanda empresarial, las atribuciones causales del desempleo, los altos índices de subempleo y precariedad y los comportamientos del mercado laboral desde la perspectiva de los propios universitarios y sus empleadores. También se presentan datos sobre las competencias adquiridas y las que no obtuvieron en su formación académica a fin de justificar el desfasamiento en torno al perfil profesional y la actividad principal que realizan.

En los últimos años la política de educación superior en México es orientada a aumentar la cobertura, respondiendo así a la demanda social de títulos universitarios como producto de la masificación de la educación superior. Se incorporan en la actualidad problemas de discriminación, violencia, precariedad, acoso, embarazos indeseados y otros, en una gran parte de los alumnos procedentes de estratos sociales menos favorecidos, ya que al no dominar un capital cultural semejante al de los jóvenes que acceden usualmente a la universidad, no logran los mismos niveles de desempeño, y por lo tanto, no logran tener posteriormente el mismo nivel de competitividad por los puestos de trabajo.

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Las estadísticas demuestran que hay alto índice de profesionistas con trabajos técnicos que aunque tienen título universitario y otras cualificaciones, aceptan ser subempleados para tomar experiencia laboral aunque sientan que participan en la precariedad laboral. Una fuente que hace referencia al desempleo son los datos que se confirman en los reportes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien es la organización que genera, recopila, integra y difunde estadísticas laborales, con el propósito de contribuir al conocimiento de la situación del mercado de trabajo. Para citar cifras: al segundo trimestre del 2011 en México existe una población nacional de 48 millones 919 mil 801 personas económicamente activas, de las que 46 millones 355 mil 701 son personas ocupadas y el resto: 2 millones 564 mil 100 son personas desocupadas³ que representan una tasa del 5.2% total es decir, individuos sin empleo que están tocando puertas y algunos ya desmotivados esperando cualquier oportunidad aunque sea diferente a su formación profesional.

Uno de los problemas que se tienen a nivel nacional y estatal, es la desocupación de todos los graduados que semestre a semestre están obteniendo su título y al enfrentarse con su realidad encuentran que tienen un futuro incierto, ya que de la noche a la mañana se dan cuenta de que dejaron de ser “guiados” y están solos para decidir sobre su vida profesional. La tecnología y la ciencia han ayudado a que exista mayor número de jóvenes en edades de estudiar la universidad, mayor número de persona que componen la tercera edad y mayor número de personas en edad de trabajar. Esta situación ha sido denominada o dirigida hacia el “bono demográfico” por ende, existe mayor número de profesionistas que buscan empleo.

Para dar a conocer de una manera más clara la situación, estos profesionistas a nivel nacional en promedio, en la década de los noventa, aumentaron 6.7 por ciento y la economía mexicana en esa misma década creció solo 3.4 por ciento. Lo que se puede observar con estos datos es una sobre oferta de profesionistas, no obstante el problema más grave según Hernández (2007), es el subempleo es

³ www.empleo.gob.mx/xls/nal/xls

decir, cada vez más los profesionistas ocupan puestos en los que se requiere menos capital intelectual que ellos poseen, concomitantemente los que ocupan esos puestos son desplazados hacia el desempleo o a la economía informal.

El autor Hernández (2003), manifiesta que uno de los insumos es la existencia de empleos productivos y bien remunerados en la sociedad, aunque desde el punto de vista social no basta con generar universitarios de los sistemas educativos de los países, sino que además para que la educación ejerza todos los efectos benéficos que de ella se esperan, es indispensable que existan oportunidades de empleo remunerado que otorgue ocupación productiva a tales universitarios.

Los gobernantes del estado mexicano tienen un reto importante para hacer crecer la economía del país y proponer una política pública de la educación superior con miras a corregir los desequilibrios que hay en este mercado, ya que la globalización obliga a las universidades a generar estrategias de trabajo académico fundamentadas a estimular y contribuir el conocimiento de forma eficiente y útil para las empresas e instituciones de servicios. La cobertura de educación superior en México, oscila entre la edad de 19 a 23 años, independientemente de los escenarios más probables de crecimiento económico y de las disponibilidades fiscales, que de no ser satisfechas, generarán un problema social de graves consecuencias por la frustración de no poder encontrar un trabajo acorde con los estudios realizados.

1410

Antes, para reactivar la economía y superar el desempleo, el estado ponía dinero en los bolsillos de los consumidores mediante un endeudamiento fiscal. Los consumidores al tener dinero, y después de la abstinencia desatada por las crisis, compraban producto, las fábricas tenían que ampliar sus instalaciones y aumentar la producción, para ello tenían que comprar más materia prima y tomar más empleados. Así de forma sencilla se solucionaba el desempleo y se superaba la crisis económica en aquellos años industriales (Belly, 2009). Ahora además de enfrentarse a todos los problemas económicos, sociales, de inseguridad y exceso de universitarios, existe otro reto para tomar acciones que involucren al mundo globalizado, ya que parte del dinero de los consumidores pasa a Malasia, China, Singapur, Estados Unidos, México, Brasil, Japón y todos aquellos países donde se involucra la elaboración de los productos y aspectos económicos.

Así pues, mediante la globalización de los mercados y la especialización de las tareas, los problemas de desempleo no se pueden solucionar con el mismo nivel de imaginación con los que se solucionaron anteriormente. Es evidente que la desocupación de los universitarios no se soluciona por el simple hecho de hacer circular el dinero, lo que se debe hacer circular es el conocimiento porque el dinero asignado a los conocimientos es una de las principales inversiones.

FUNDAMENTO TEÓRICO

Se denomina precariedad laboral al estado de situación que viven las personas trabajadoras que, por razones diversas, sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo, más allá del límite considerado como normal⁴.

La precariedad laboral tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, ya que es la economía el factor con el que se cuenta para cubrir las necesidades de la gente. En las sociedades desarrolladas las necesidades a satisfacer con los ingresos salariales no implican sólo aquellas que están relacionadas con la mera supervivencia biológica (alimentos, cobijo, vestido, etc.) sino que incluyen un numeroso grupo de demandas relacionadas con el hecho de nuestra naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc.

El capitalismo, en su actual proceso de globalización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el modus vivendi de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales, etc.). La precarización laboral se puede entender como un subconjunto de la precarización global de la vida y de la dignidad humanas.

Por otra parte, en los últimos años, aproximadamente un millón de jóvenes se incorporan a la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que en el país se generan entre 400 mil y 500 mil nuevos empleos teniendo un remanente que se va sumando a una población inactiva (INEGI, 2010).

La literatura investigada nos dice sobre las cualificaciones que “es la conjugación de títulos, certificados y acreditaciones de la experiencia laboral para referirla a la competencia personal necesaria al buen desempeño de un trabajo” (Retuerto, 1997).

Un problema encontrado en nuestra investigación es el desajuste de competencias profesionales adquiridas y demandadas por las empresas. Son contratados como técnicos y no como profesionistas para pagar menos salario. La literatura muestra que en México son conocidas como competencias o habilidades profesionales en que la formación profesional dota a los estudiantes de capacidades que les sirven de herramientas para lo laboral.

⁴ https://es.wikipedia.org/wiki/Precariedad_laboral

La *competencia* se produce del latín *competens, competentis* (Mendia, 2004), se refiere a quien tiene autoridad legal o aptitud para resolver una determinada situación o al que es experto en una materia o ciencia. Para Lévy-Leboyer (2003), se entiende por *competencia* la adquisición de la misma que viene determinada por la situación y estructura del mercado de trabajo, en tanto que competencias profesionales para Zarifian (1987), son el conjunto de conocimientos, técnicas, aptitudes y destrezas directamente útiles y aplicables en el contexto particular de un puesto o situación de trabajo (Lisbona, *et al.*, 2002).

Para valorar la importancia de lo que sustentamos situamos como ejemplo el estudio que hicieron los profesores Carmona y Casares (2005), donde exponen los resultados de una investigación que consistió en encuestar a empresarios para conocer las necesidades de profesionalización. Les pidieron, en primer lugar, que ordenaran jerárquicamente una serie de aspectos por importancia a la hora de incorporar a su empresa a un futuro trabajador. Un 75.2% de los encuestados expresó que lo más importante son “las cualidades personales que convierten al trabajador en alguien fiable y moldeable, es decir, susceptible de ser formado en las normas, creencias y valores propios de la empresa”.

En segundo término, destacaron las “habilidades y destrezas técnico-profesionales” con un 19.5%; dejando en tercer lugar de la clasificación con un 5.3% “los conocimientos (teóricos) técnico-profesionales”. Estos datos ponen de manifiesto que los empresarios valoran por encima de las habilidades laborales y los conocimientos técnicos que puedan tener los futuros empleados, sus cualidades personales que hacen del trabajador alguien en quien se puede confiar y tiene la capacidad de adaptarse a la cultura de la empresa.

Al respecto se presentó a los encuestados un listado compuesto por cuarenta valores personales encuadrados en diez categorías de valor. El empresariado debía puntuar de cero a diez cada uno de estos valores personales en función de la importancia concedida a cada uno de ellos. En conjunto, la categoría más apreciada a la hora de contratar a una persona para su empresa tiene que ver con los valores “morales”, esto es, la “honestidad”, la “responsabilidad”, la “fidelidad” y la “obediencia” obtienen la puntuación media por categoría más elevada 9.03% (Martínez y Rodríguez, 2009).

A principios de los años 70 McClelland (1973) publicó en la prestigiosa revista *American Psychologist* un artículo titulado “Medir la competencia en vez de la inteligencia” (*Testing for competence rather than Intelligence*), en el que señalaba que ni el cociente intelectual (CI) que medían los test de inteligencia utilizados hasta la fecha, ni los expedientes académicos evaluados a través de exámenes y calificaciones escolares eran capaces de medir con precisión la adecuación de las

personas a los puestos de trabajo, es decir, que no predecían con fiabilidad el buen desempeño en el trabajo y, por ende, la consecución del éxito profesional.

Sin embargo, no podemos ni debemos confundir o utilizar como sinónimos los “factores personales” y las “competencias”. Una diferencia evidente entre “rasgos de personalidad” o como los autores han denominado, “factores personales” es señalada por la profesora Lévy-Leboyer (2003) al considerar que estos “permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas”; mientras que las “competencias” hacen referencia a algo más amplio y complejo que “afectan a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa”.

En este sentido, existe relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, pero con un importante matiz, y es que las competencias son algo más que características individuales ya que también hacen alusión, entre otros aspectos, a los conocimientos adquiridos por los sujetos por medio de la experiencia. Pereda y Berrocal (2001) también establecen esa diferenciación entre aptitudes y rasgos de personalidad o factores personales, por un lado y competencias por otro lado. Para estos autores, los dos primeros conceptos aluden a aspectos que permiten diferenciar a las personas entre sí, lo que Lévy-Leboyer (2003) señalaba como características individuales existiendo una diferencia fundamental con respecto a las competencias y es que estos aspectos “subyacen a las conductas” es decir, que están detrás de los comportamientos observables de los sujetos. Sin embargo, las competencias apuntan a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y factores personales.

De todo lo leído sin duda, lo más destacado es que las competencias no pueden ser desarrolladas si antes no hemos fomentado los rasgos de personalidad o factores personales. Como indican Lévy-Leboyer (2003) y Pereda y Berrocal (2001), las competencias constituyen un complejo integrado de aptitudes, conocimientos, experiencias profesionales y factores personales.

“Durante los próximos dos años será necesario crear alrededor de 80 millones de nuevos puestos de trabajo, 27 en las economías avanzadas y el resto en los países emergentes y en vías de desarrollo, para restablecer las tasas de empleo existentes antes de la crisis” (INEGI, 2012). Sin embargo, dada la reciente desaceleración de la economía es probable que tan solo la mitad de estos empleos puedan ser creados, por lo cual se estima que los niveles de empleo en las economías avanzadas no volverán a la situación registrada antes de la crisis hasta el 2016. A consecuencia del bajo crecimiento económico mundial, los precios al consumidor en las economías avanzadas se han mantenido bajos

a lo largo del año 2011. Por su parte, las economías emergentes han resentido incrementos debido a su expansión económica.

La situación macroeconómica tiene influencia decisiva sobre muchos factores relacionados con la precariedad y el subempleo desde la educación al empleo de los jóvenes, sobre las características de las ocupaciones y sobre su percepción del mercado laboral. En el caso del presente estudio estas consideraciones son importantes ya que complementan nuestro análisis integral, dado que la situación de la coyuntura económica en el período de referencia se describe muy distinta a lo del año anterior. Entonces, comprender estos comportamientos nos lleva a analizar el mercado de trabajo desde otras esferas.

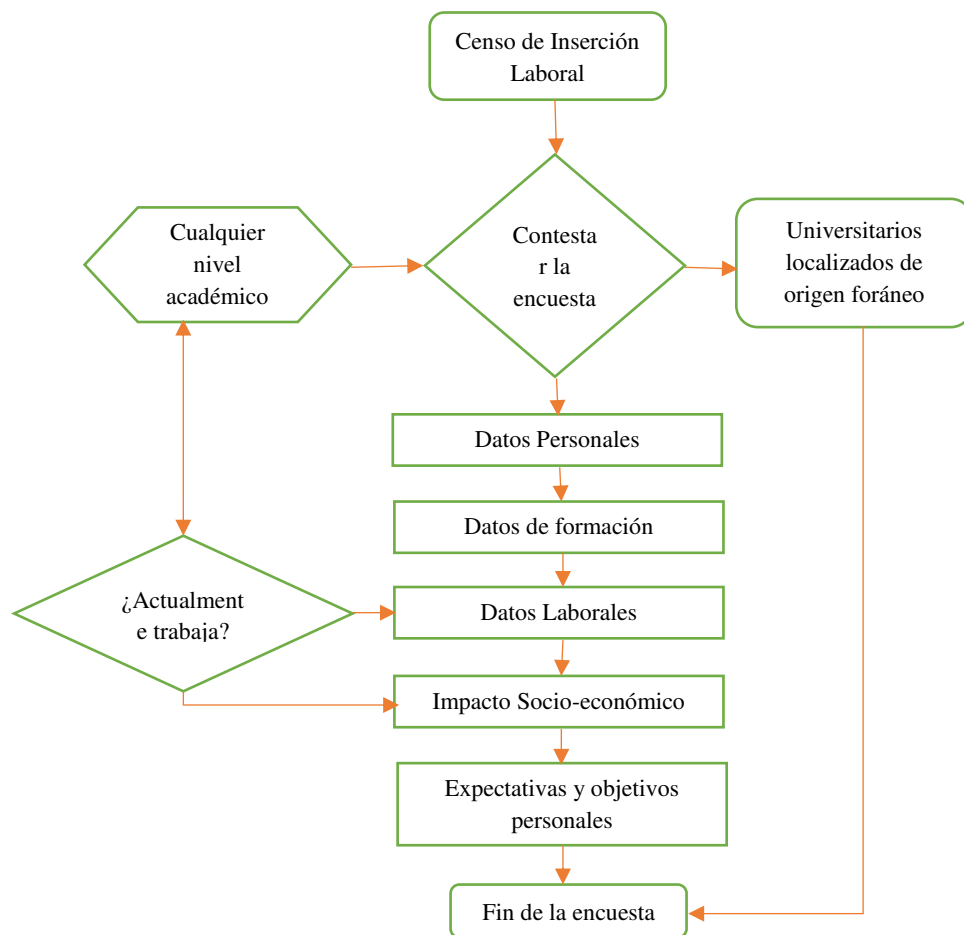


Ilustración 1: Diagrama de aplicación de encuestas

Fuente: Elaboración propia.

La estructura del formulario de inserción laboral de los universitarios contiene cinco subtítulos de análisis, de los cuales uno es para conocer los datos demográficos, otro corresponde a la formación profesional del universitario, un tercero que da a conocer el impacto socioeconómico del Cuciénega, un cuarto que detecta la ubicación laboral actual y el último que define las expectativas de desarrollo del universitario, el nivel económico y de estudios de los padres. Estas variables nos determinan las

estrategias requeridas para efectivizar los procesos de inserción a los mercados de trabajo y diseñar un modelo estratégico real y adaptado a las necesidades regionales.

Por todo lo anterior y desde la ciencia que estudia las relaciones laborales, hemos tendido en los últimos años a centrar nuestro foco de trabajo sobre binomio empleo - desempleo. Los cambios que a continuación describiremos desdibujan los límites entre estar empleado o desempleado, y emerge un proceso cíclico y complejo de desempleo - empleo precario, fruto de la inestabilidad, flexibilidad y la temporalidad laboral de los nuevos tiempos. Esta nueva realidad pide una revisión de las herramientas conceptuales que manejábamos hasta la fecha, centrando nuestra óptica sobre el estudio de la persona, su bienestar y salud psicosocial, para valorar el impacto real que esta nueva estructura laboral tiene sobre el individuo y su entorno.

RESULTADOS

En esta parte de resultados vemos como la investigación fue tomando forma. Primeramente se estructuró una logística de trabajo exhaustivo para lograr obtener los datos suficientes para su procesamiento y análisis. Posteriormente se realizaron las entrevistas a los actores principales del área administrativa, académica y directiva del Cuciénega a fin de conocer las trayectorias de inserción laboral que ofertan, en una tercera parte de la investigación se aplica la encuesta a los empresarios involucrados de los sectores productivos y de servicios en el municipio para conocer sus necesidades en cuanto a capital humano y detectar en voz de ellos mismos las competencias académicas de los universitarios y las competencias que requieren para el puesto.

En Jalisco, cuando un profesionista egresa de la licenciatura lo ideal es que se incorpore al mercado de trabajo en el área de conocimiento de su especialidad. Quienes trabajan en actividades vinculadas a su ámbito de conocimiento tienen la oportunidad de hacer un uso óptimo de las habilidades y aptitudes adquiridas en la licenciatura, potenciando así las posibilidades de contribuir, de forma eficiente, al crecimiento económico del país. (Vidal, López y Pérez, 2001), sin embargo las cifras indican que la mayoría de los que egresan de una licenciatura trabajan en actividades relacionadas con sus estudios, pero existen diferencias importantes entre las distintas áreas del conocimiento. La organización El País (2008) publica que el 69.9% de los profesionistas en México se desempeñó en empleos afines a sus estudios universitarios y 30.1% restante laboró en actividades que no correspondían con lo que habían estudiado.

Los universitarios del área de educación y humanidades son los que más trabajan en empleos afines a sus estudios: 88.4% de los universitarios de esta área está ocupado en labores relacionadas con el ámbito de los conocimientos que adquirió en la educación superior; 86.5% de los universitarios de

ciencias de la salud también se emplea en trabajos afines a su área de especialidad y lo mismo sucede con 79.4% de los universitarios de ciencias naturales y exactas. En ingeniería y tecnología, 64.9% de los profesionistas labora en actividades afines a sus estudios y lo mismo ocurre con 61% de los universitarios de ciencias agropecuarias. En ciencias sociales y administrativas, sólo 60.7% de los universitarios de licenciatura ejerce su profesión en trabajos afines a sus estudios. Todos los datos anteriores nos dan información de referencia para hacer comparaciones y medir en base a la media nacional cómo se encuentra Ocotlán.

Específicamente en Ocotlán, la transición profesional se puede considerar como un proceso relativamente autónomo y específico que se centra en la adquisición de un trabajo diferente de la fase anterior (formación) y de la fase posterior (el empleo). Este proceso es complejo ya que intervienen aspectos ligados a la preparación para la entrada en la vida activa (adquisición de capacidades etc.) y otros aspectos relacionados con la actividad concreta (movilidad, selección, adaptación). Esta complejidad proviene también de que la transición tiene componentes a la vez profesionales y sociales y viene acompañada de variedad de status (sin empleo, en prácticas, trabajo temporal, subempleado) y se puede producir la superposición de este tipo de factores, es decir que, utilizando un símil, la transición es el puente entre dos orillas.

1416

La recolección de datos fue tomada de dos períodos base: 1) de 282 universitarios en 2010A-2011B, considerados como recién graduados y que el área de vinculación del Cuciénega aplicó y prestó para captura y análisis a esta investigación, donde se muestra solo la condición laboral por no existir mayores datos y, 2) los 437 universitarios de 15 generaciones diferentes que egresaron en los períodos del 2010A al 2001B que fueron localizados en el Censo local mismos que aportan las variables suficientes para el sustento del estudio. La aplicación de nuestra investigación es a través de cuestionarios donde se realizó en tres fases (ver figura 2) que concierne a la localización de los universitarios que viven en Ocotlán.

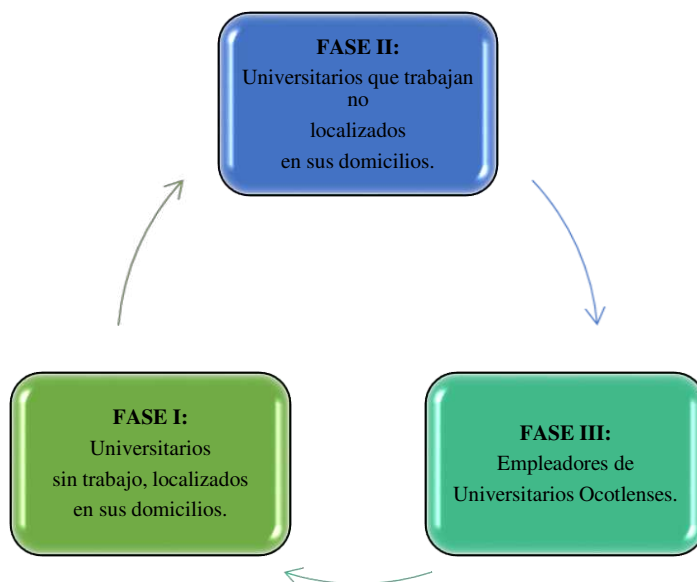


Ilustración 2: Fases de la investigación de campo.

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar se detectaron a todos aquellos egresados que se encuentren en sus viviendas al momento de llegar a sus casas. La segunda fase comprendió encontrar a todos aquellos universitarios que al pasar por sus casas se encontraban trabajando, lo cual se recorrieron las empresas de bienes y servicios de la ciudad que los emplean y se aplicó la encuesta siempre y cuando estuviéramos seguros que no la ha contestado algún familiar. Como tercera parte de la investigación de campo, se aplica la información a través del cuestionario a los empleadores de universitarios del Cuciénega que viven en Ocotlán, a fin de diagnosticar la preparación aptitudinal del ex estudiante, las competencias desarrolladas que lo hacen productivo o las que necesita para actualizarse y si considera que el Cuciénega participa en el desarrollo económico-social de la ciudad. Los criterios para elegir los universitarios que son investigados fueron todos aquellos que cubran los siguientes requisitos al momento de aplicar el cuestionario en el censo realizado:

Tabla 1: Requisitos para aplicación del censo.

I. Criterios de inclusión	
II.	Vivir en la ciudad de Ocotlán.
III.	Ser universitarios que hayan terminado sus estudios en alguna de las licenciaturas que ofrece el Centro Universitario de la Ciénega.
IV.	Ser de cualquier nivel socioeconómico.
V.	Cualquier condición laboral: empleados, desempleados, emprendedores o estudiando.
VI.	Cualquier estado civil.
VII.	Cualquier edad.

Es importante señalar que aunque los resultados no pueden generalizarse, si contribuyeron a la reflexión y, además, a través de las encuestas que se aplicaron, se obtuvieron los elementos necesarios para la interpretación que nos llevó a comprender los procesos de inserción laboral y con ello lograr la efectividad y ajuste entre la oferta y la demanda.

Tabla 2: Indicadores del estudio.

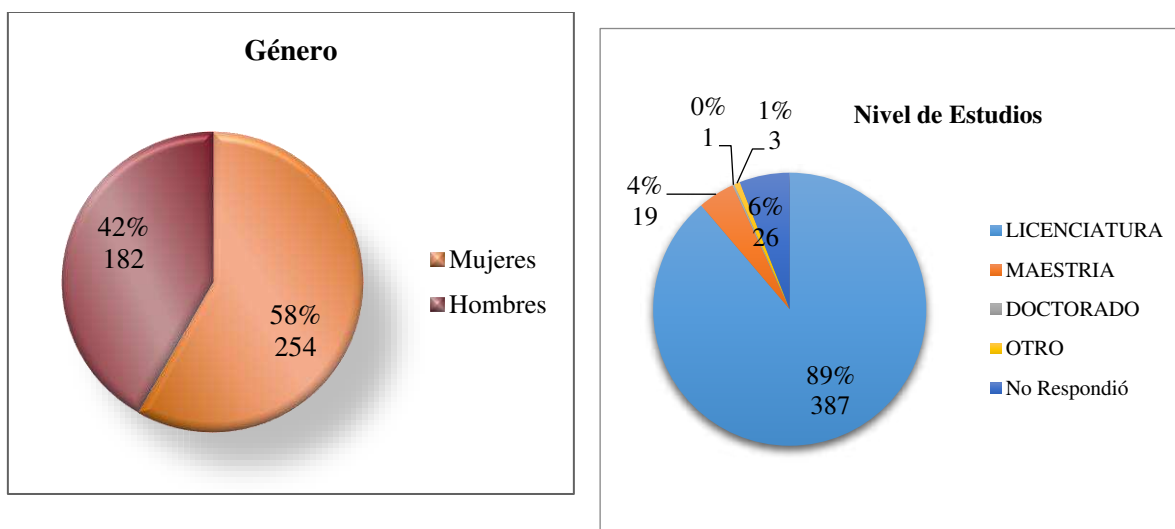
Indicadores básicos considerados en la realización del estudio
Porcentaje de titulados.
Índice de colocación.
Número de universitarios que trabajan, que trabajan y estudian y tiempo que tardó en encontrar su primer empleo.
Nivel de ocupación y salarial.
Ajuste de trayectorias: relación entre trabajo y profesión.
Tamaño y tipo de organización.
Índice de satisfacción del universitario.
Índice de satisfacción de empleador.
Impacto de la universidad.
Situación económica de los universitarios.
Objetivos o aspiraciones del universitario.

1418

Datos demográficos

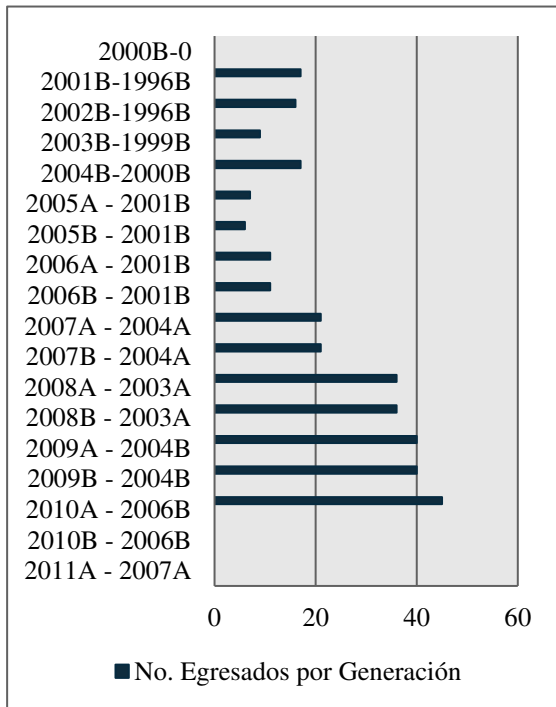
Como preámbulo a nuestros resultados mostramos primeramente los datos demográficos y académicos de nuestro objeto de estudio, con el fin de proporcionar elementos valorativos.

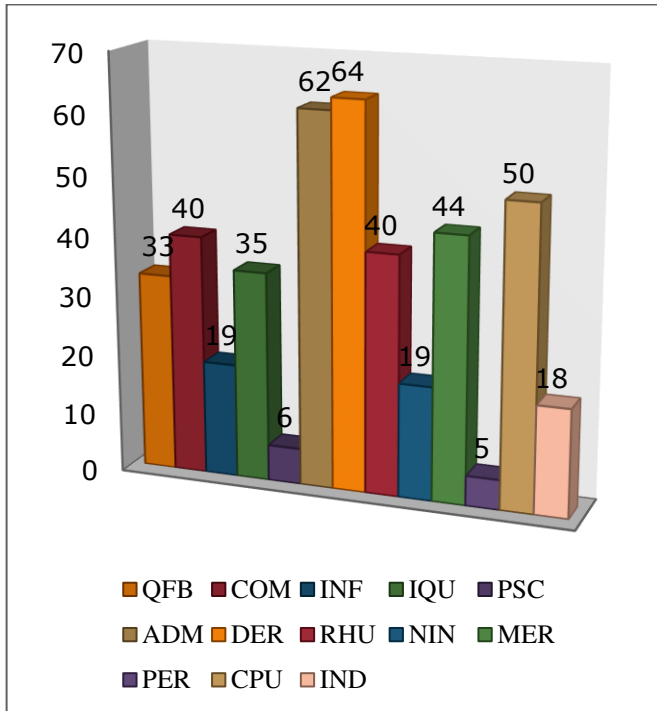
Gráfica 1: Aspectos demográfico-académicos



Los egresados son mayormente mujeres (58%) a diferencia del 42% que son hombres. Esto ha sido porque las carreras que eligieron estudiar corresponden al área de sociales seleccionadas a consejo de los padres ya que no cuentan con orientación profesional que los guíe, añadiendo a que piensan que esas carreras son llevadas con más facilidad. El estado civil de los universitarios corresponde al 89% como solteros lo cual determina que sus trayectorias son “de escuela a la familia” (Auberni, 1995) donde su transición conocida como proceso de cambio, se ubica en el entorno socio-familiar y su situación económica depende de los padres. Con estos resultados y de acuerdo a las modalidades de trayectorias de Martínez (2001) pensamos que este 89% hasta ahora no han tenido un proceso de transición a la vida activa ni experimentado los procesos hacia la vida adulta en lo que el 11% que son casados se han aventurado ya a la vida adulta con una tipología básica de tipo mixto donde trabaja y estudia al mismo tiempo.

Gráfica 2: Egresados por carrera y generación.





Así como clasificamos a los graduados por carrera también los agrupamos por generación lo cual podemos apreciar que existen en el municipio jóvenes de las generaciones 2001B hasta la 2011A. Esto demuestra que los universitarios de origen local prefieren quedarse en su ciudad a trabajar que salir a otras regiones.

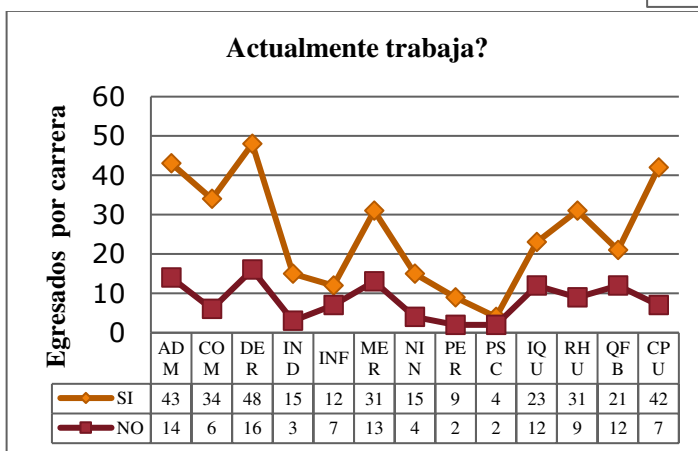
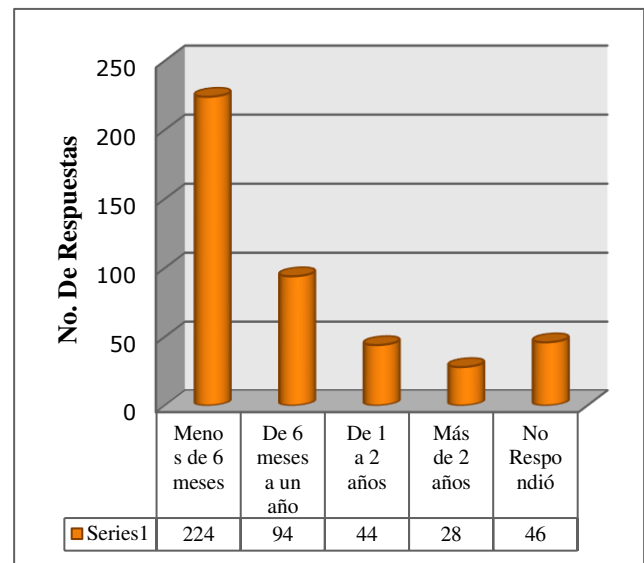
Datos laborales, valores de desempleo y precariedad

Situación laboral

Enseguida se muestran los valores de empleo y desempleo de forma general y aunada a ello el tiempo que tardaron para encontrar empleo los que ya cuentan con él. Pensamos que el desempleo en Ocotlán como en el mundo es considerado como un problema social y ha sido objeto de declaraciones y de algunas escasas intervenciones, pero nunca se ha hecho una estrategia compartida en la lucha contra el mismo, ni tampoco se ha establecido sistemas de compromiso y medidas políticas para enfrentarlo.

En las siguientes gráficas se describen los acontecimientos relacionados con el desempleo de los encuestados, la actividad principal en su área de trabajo, la coincidencia entre actividad y perfil profesional, sueldo aproximado mensual y elementos que consideró la empresa para contratarlo. Además los factores que intervinieron para no contratarlo cuando buscó empleo y conocimientos en el desempeño del puesto, se hace mención de aquellas habilidades que la institución no le dio y que las consideran como muy necesarias para desempeñarse profesionalmente.

Gráfica 3: Índices de empleo, desempleo y tiempo que tardó en colocarse



Entre el total de egresados por carrera, se encontró que el 75% (328) de universitarios se encontraban trabajando al momento de realizar la investigación. No es de festejar el resultado sino que hay que desviar ahora la mirada hacia los que están sin trabajo ya que de acuerdo a las tasas nacionales de desempleo existe un 20% más en el Cuciénega.

Las cifras existen y ese 25% (107) que actualmente no trabajan hablan de desatención en las trayectorias escolares y profesionales y de ausencia de autoridades. Mientras existan universitarios sin trabajo, la universidad debe contribuir a su inserción laboral, además de preparar al crecimiento y actualización a los que sí trabajan.

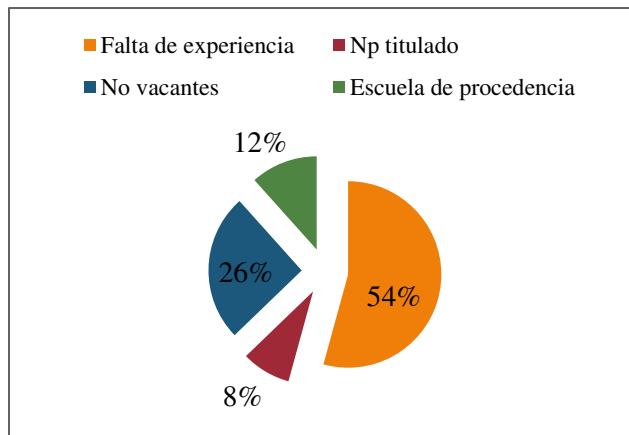
Desempleo

En la gráfica número 3 se da a conocer el tiempo que lleva el 25% de los encuestados sin trabajo que oscila entre 6 meses y más de 2 años. Es preocupante que 18 estén sin encontrar trabajo durante el

tiempo mayor, que es más de 2 años. Se reflejan dos tipos de desempleo: a) el paro cuyuntual que como ya decíamos puede provocar un cambio (transición) de empleo en un periodo de inactividad generalmente corto entra la finalización de uno y otro y b) el desempleo estructural que define la OCDE (1994) como el que “puede definirse como la parte del paro que no consigue hacer desaparecer una recuperación de la actividad económica y de mayor duración” lo cual provoca una evolución de inadecuaciones entre la oferta y la demanda de empleo provocando inestabilidad económica. A los que están en el desempleo se les preguntó ¿por qué no tienen trabajo?

Tabla 3: Motivos de desempleo según egresados. Gráfica 4. Motivos de desempleo según empresas.

Motivos	Total de respuestas
No hay trabajo	46
Atender cuestiones familiares	29
Salud	25



Los resultados de la tabla No. 3 fueron extraídos por los egresados encuestados; mientras que en la gráfica No. 4 las respuestas las proporcionaron las empresas. Se observa que las respuestas de los egresados tienden a disculparse; mientras que las de los empresarios a excusarse. Cualquiera que sean las causas por las que no tienen trabajo es muy importante modificar las trayectorias de inserción laboral, pero también existen otros factores determinantes que se deben mencionar para contar con un análisis amplio sobre el desempleo en el que viven, ya que los universitarios que en su momento solicitaron trabajo y no fueron contratados (54%) por falta de experiencia profesional, el 8% por falta de título, el 26% por falta de vacantes y el 12% por la universidad de procedencia. Esto es debido a que en los sectores públicos y privados de bienes y servicios que ofertan puestos laborales en el municipio hay la creencia que profesionistas con inexperiencia no pueden contribuir al desarrollo de su empresa. Se encontró que si tienen experiencia profesional serán mayormente capaces de ocupar puestos profesionales.

Subempleo y precariedad laboral

En cuanto a los puestos que ocupan los universitarios se aplicó una pregunta en el cuestionario que decía ¿cuál es su puesto actual? en donde tenían 6 alternativas a elegir: a) técnico, b) supervisor, c) empleado administrativo, d) jefe de área, e) directivo o dueño, f) profesor. La información la

mostramos en una matriz que determina por un lado las carreras que ocupan los graduados y por otro el puesto que están desempeñando. El número es el resultado de universitarios que está agregado en las profesiones que se enlistan.

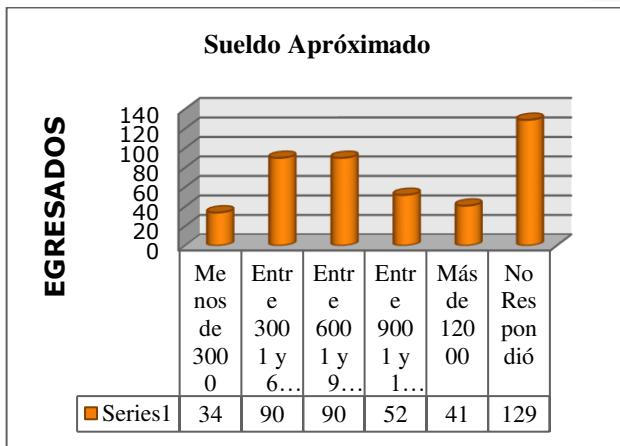
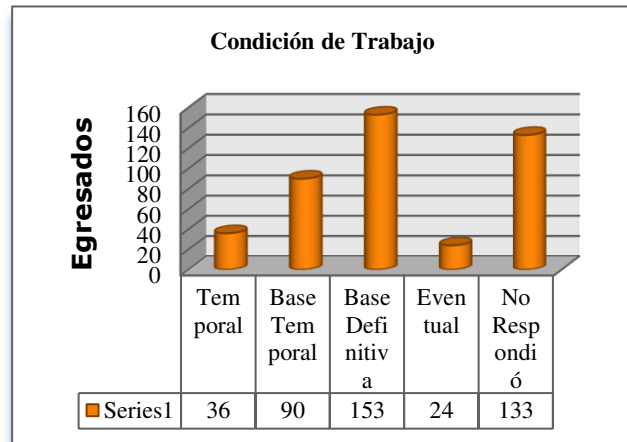
Dada la diversidad de puestos ocupados a nivel operativo que encontramos, optamos por clasificar en el nivel “técnicos” a todos los universitarios que se encuentran en puestos de producción, jornaleros, albañiles o en vigilancia; y los de “jefe de área” los que ostentan un puesto con un nivel de mando medio dentro de la estructura organizacional de las empresas que tiene escasa toma de decisiones. Los empleados administrativos son los que realizan actividades de apoyo secretarial, asistentes de oficina o similar en donde no participan en la toma de decisiones.

Tabla 4: Índices de subempleo por carrera.

Puestos desempeñados por los universitarios del Cuciénegea.							
Carrera	TECNICO	SUPE RVIS OR	EMP. ADV O	JEFE AREA	DIR. O DUEÑ O	DOCE NTE	TOTA L
ADM	3	3	23	6	4	3	42
COM	10	8	5	5	2	2	32
DER	2	0	13	9	9	2	35
IND	0	3	5	6	1	0	15
INF	0	0	5	2	2	1	10
MER	1	3	14	4	4	2	28
NIN	0	2	6	3	2	1	14
PER	1	0	2	0	1	0	4
PSC	0	0	4	0	0	0	4
IQU	1	3	9	0	3	0	16
RHU	3	3	16	8	3	1	34
QFB	4	2	2	4	2	3	17
CPU	1	2	23	7	4	3	40
	26	29	127	54	37	18	291
	9%	10%	44%	18%	12.5%	6.5%	

Podemos constatar que el puesto de empleado administrativo está altamente diferenciado con un 44%, ocupado mayormente por las carreras de Administración, Contaduría Pública y Recursos Humanos. Lamentablemente éste y los otros datos menores como técnico 9% y supervisor 10% no son puestos de nivel profesional. Es decir, existe **subempleo un 63% en tanto que el capital humano invertido no fue preparado para ocupar estos niveles laborales**. Eso, si no consideramos el 6.5% que están en la docencia que habría que analizar si su perfil profesional y objetivo de carrera abarca este tipo de prácticas o son desviadas por no contar con otras alternativas. Si lo pensamos fríamente solo el 30.5% de los universitarios están ocupando puestos de niveles acordes a su perfil profesional.

Gráfica No. 5 Salario mensual y condición laboral del universitario.



1424

Con la gráfica anterior claramente se puede apreciar que los universitarios del Cuciénega son subempleados en el sector productivo y de servicios y viven una situación laboral precaria. Lo anterior trae consigo consecuencias negativas de diversa magnitud:

- 1) Una economía sumergida donde reina en esencia la precarización del trabajo que induce a los jóvenes al daño psicológico,
- 2) La desorganización del mercado de trabajo con una estructura empresarial inestable con comportamiento individualista y
- 3) Contratación laboral irregular que logra la desintegración de dicho mercado laboral.
- 4) Explotación a la profesión que es pagada como un oficio y no como una profesión.

La precarización por el subempleo se traduce en degradación de las condiciones en el ámbito laboral y la destrucción de la identidad de los jóvenes afectados que para los empresarios es un campo ideal al contar con trabajadores preparados y multifacéticos. Es evidente que las cosas no pueden quedar así, es urgente actuar con alternativas de cooperación haciendo colectivos de atención al respecto.

Entre las entrevistas con los empleadores constatamos que los universitarios en su mayoría salen preparados académicamente, sin embargo, debido a la actual coyuntura económica los jóvenes recién titulados viven una situación paradójica. Son estudiantes de generaciones mejor preparadas de la historia por los avances tecnológicos que los complementan, pero les cuesta encontrar su primer empleo. Desde las universidades se intenta poner freno a esta situación a través de iniciativas que faciliten la inserción laboral, solo que se requiere de una coordinación de los niveles de gobierno y la sociedad para conjuntar esfuerzos.

Las universidades existen por las necesidades de los demandantes, el derecho a la educación ha construido universidades para abatir la ignorancia; sin embargo ha quedado fuera todo proyecto de solidaridad que encamine a los universitarios a ingresar al mercado laboral como profesionales. Décadas han pasado, investigadores y diversos autores han palpado con impotencia las necesidades de colaboración institucional y gubernamental; han hecho valiosas aportaciones y sigue la situación decadente porque, al menos en nuestro país no se asignan investigadores y recursos suficientes para hacer de la educación un elemento clave para impulsar a las empresas y a los universitarios no se les prepara para que generen sus propias micros. En cuanto al derecho al trabajo, existen tres sistemas en nuestro país que nos mueven para ejercer los derechos humanos: El sistema legal que hace las garantías de los individuos, el sistema estructural que tiene que ver con las instituciones educativas, y el tercer sistema que es el cultural donde tiene que ver la familia. Para que los individuos participen en la educación tiene una garantía constitucional que le otorga el derecho y tiene instituciones que la adoptan e instruye, pero si la familia no lo permite entonces no podrá ejercer ese derecho sin que nadie pueda atender la situación pues no se viola ningún derecho. Se debe trabajar en conjunto, sensibilizar a la familia para que crea y acepte que ese derecho de educación es porque vivirán con mejor calidad de vida.

REFERENCIAS

- Agulló, E. (1997). *Jóvenes, trabajo e identidad*. Oviedo: Universidad de Oviedo.
- ANUIES. (2009). Mercado laboral de profesionistas en México: diagnóstico y perspectiva al año 2010. Mexico: www.anuies.gob.mx
- Auberni, S. (Comp.) (1995). La orientación profesional. Barcelona: Institut Municipal d'educació.
- Belly, P. (2009). Knowledge management international, 5. www.bellykm.com
- Carmona, G. y Cásares, P. (2005). Las demandas de los empresarios y las competencias de los pedagogos en el marco del EEES: un estudio en el área metropolitana de Granada, Addenda

- presentada en el XXIV Seminario Interuniversitario de Teoría de la Educación “El espacio europeo de educación superior. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.
- Coleman, J. y Husen, T. (1989). *Inserción de los jóvenes en una sociedad en cambio*. Madrid: Narcea.
- Cruz, V. (2000). *Modelos educativos del postgrado*. México: Congreso Nacional de Postgrados.
- De Paula, F. (1993). *La inserción social a debate: ¿del paro a la exclusión?* Madrid: Generalitat Valenciana/Editorial Popular.
- Dubar, C. (1993). La evolución de la socialización profesional, en F. Michon D. y Segrestin, A. (comp), *El e-empleo, la empresa y la sociedad*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- El País, F. (2008). México ante el reto de la economía del conocimiento, México
- Gil, J. (2007). La evaluación de competencias laborales. *Assessment of professional competences*, Universidad de Sevilla. Sevilla: Siglo XXI.
- González, J. M. (1998). Las actitudes de los jóvenes universitarios hacia las nuevas demandas del mercado laboral. Granada: Universidad de Granada.
- Gutiérrez A., Guijarro, M. y Agulló, E. (2012). Formación y profesionalización en cooperación internacional para el desarrollo humano: Aportes desde el enfoque de competencia universidad de Cantabria. Cátedra de Cooperación Internacional y con Iberoamérica (COIBA)
- Hernández, J. y López, A. (1996). *Aprender a buscar trabajo. Evaluación entidades Formativas*. Madrid: Cauce Editorial.
- Hooghiemstra, T. (1992). Gestión integrada de recursos humanos. En Mitrani A. y otros (Coords.). *Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos*. 13-42. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI). (2010). Encuesta de Población Activa.
- Lévy-Levoyer, C. (1997). Gestión de competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Lisbona, A., Palací, F. J. y Moriano, J. A. (2002). La empleabilidad como estrategia de integración y desarrollo. Madrid: *Cuadernos de la UNED*.
- Martínez, F. (2001). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Madrid.
- Martínez-Rodríguez, F. (2009). El proceso de inserción laboral: implicaciones educativas para la mejora. *Revista complutense de educación*. Universidad de Granada. 20(2).
- McClelland. (1973). Testing for competence rather than intelligence *American Psychologist*.
- Mendia, R. (2004). La transición a la vida activa. Recuperado el 19 de Diciembre de 2011, http://web.mac.com/rmendia/mendia/Conferencias_files/CIVITAS.pdf
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.

Retuerto, E. (1997). El nuevo enfoque de las competencias profesionales y el aprendizaje a lo largo de toda la vida activa. En *Revista del ministerio del trabajo y asuntos sociales. Serie Economía y Sociología*, 1, 103-115. Madrid.

Vidal, J., López, R., Pérez, C. y Vieira, M. (2001). Graduados y empleo en la Universidad de León. Programa institucional de calidad. Universidad de León.

Zarifian, P. (1987) *Du taylorisme au systémisme: une nouvelle approche de la qualificaion dans l'industrie*, Gip Mutations Industrielles, París.

Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.