

# **EXPECTATIVAS Y REALIDADES DE LOS EGRESADOS DE LA UT DE TABASCO**

LETICIA ROMERO RODRÍGUEZ, LUZ DEL ALBA NARVÁEZ OSORIO  
Y JESÚS NICOLÁS GRACIDA GALÁN

## **Desarrollo**

Una serie de interrogantes han servido como eje principal en el desarrollo del estudio: ¿reúne la UTS las condiciones necesarias para ofrecer una mejora en la calidad de vida de quienes optan por el modelo? ¿Los egresados de las UT alcanzan las alternativas ofrecidas por la institución en cuanto al empleo? ¿Cuál es en términos reales el escenario que encuentra el egresado de la UT al buscar empleo? ¿En que condiciones se emplean?. Para responder a estos interrogantes se llevó a cabo un estudio en la UT de Tabasco, cuyo funcionamiento data desde 1994

Aun cuando el modelo UT ofrece mejorar las competencias tecnológicas a petición de las empresas como una forma de combatir el desempleo; las relaciones entre educación, empleo y crecimiento económico nunca han sido sencillas ni de antemano pueden estar garantizadas, existen una serie de factores sociales y culturales que impiden esta correspondencia directa.

100 egresados de la primera generación de 1998 de la UT de Tabasco, dan cuenta del escenario encontrado al egresar de la institución, en búsqueda de las expectativas alentadas por el modelo:

En la grafica 1 es posible observar que un promedio de 42% de los egresados de la UT de Tabasco han encontrado accesibilidad por parte de los empleadores para integrarse

al campo laboral, no obstante sus salarios son muy bajos 120 Dlls. a la quincena, que en poco retribuye el esfuerzo y los gastos que cada padre de familia realiza con la firme convicción de que sus hijos tendrán mejores oportunidades que ellos una vez que logren terminar los estudios. El resto de los encuestados que conforman el 58% del total de los participantes en este estudio manifiestan que existe un total desconocimiento social del modelo tecnológico superior universitario por parte de la sociedad, en su lugar privan la indiferencia y la falta de reconocimiento para los egresados del modelo.

Las graficas 2 y 3 nos permiten apreciar que el 56% de los egresados, reconocen en el sector privado al usuario natural de sus servicios, dado que la UT fue creada para la formación de profesionistas preparados para ocupar los mandos intermedios de las empresas, asegurando que las carreras ofrecidas satisfagan los requerimientos de los sectores productivos y de servicios. El modelo contaba desde su concepción con la participación del sector privado. En el fondo se sabe que nuestro país cuenta actualmente con uno de los volúmenes de desempleados y subempleados más altos (OCE,1999).

Comparado con la universidad pública, el modelo TSU ha resultado exitoso en cuanto a la facilidad con que sus egresados se acomodan como empleados en los diversos sectores: la grafica 4 nos muestra que un 36 % declara haber encontrado empleo en el gobierno; un 26 % ha encontrado en el sector privado la principal fuente de empleo el 9 % declara estar ubicado en sus propios negocios y 24 % de los participantes del estudio aun no consigue colocación. Las cifras corroboran que el objetivo expresado por la SEP en 1991 en el sentido de que al menos la mitad de sus egresados deberían incorporarse de manera inmediata al trabajo apenas se ha logrado. Pero además es interesante conocer en que condiciones laborales se emplean los TSU.

Si comparamos los datos de la gráfica dos con los resultados de la gráfica 4 encontramos que las expectativas de los egresados se encuentran con una realidad muy diferente a lo deseado solo el 26% de sus egresados consiguen acomodarse en empleos del sector privado el 36% se emplea en dependencias de gobierno y el 24% engrosa las filas de desempleados. Esto nos habla de la poca diferencia que en los hechos se da entre egresados del modelo UT y los egresados de las diferentes IES, quienes se colocan preferencialmente en empleos de gobierno.

Las condiciones salariales son de franca explotación a sus habilidades, en la grafica 5 se observa que el promedio de sueldo obtenido es considerado muy por debajo de la expectativa por más del 50% de los encuestados, quienes declaran ganar entre 1000 y 1,500 pesos a la quincena desempeñándose al día por mas de las 8 horas reglamentarias, por el tipo de trabajo que desempeñan ellos deben acudir ante cualquier problema que implique los equipos a su cargo sin por ello cobrar compensación u horas extras. El 34% recibe un salario que considera que corresponde a su nivel de ejercicio profesional y solo un 4% de los participantes en el estudio reciben remuneraciones por encima de lo esperado

Aun cuando el modelo cumple a carta cabal el mandato realizado por la ANUIES y SESIC(2000) acerca de la necesidad de vincular a los estudiantes con el trabajo productivo, no se ha logrado que las empresas contraten a los egresados La gráfica 6 indica que menos de la mitad de los egresados fueron empleados en la empresa donde realizaron sus estancias, más del 50% una vez terminado el tiempo del convenio pasan a engrosar las listas de desempleados, esto nos lleva a reflexionar en torno a la saturación del mercado, dado que los empleadores han declarado en varias ocasiones que el egresado de UT satisface en gran medida el perfil profesional requerido.

Los egresados de la UT enfrentan los mismos problemas que las universidades públicas en cuanto al índice de rotación de sus egresados en los empleos obtenidos. Las gráficas 7 y 8 dan cuenta de los niveles de rotación de los egresados y de las razones de esta movilidad: El 40 % al menos ha tenido que cambiar de trabajo buscando mejores oportunidades salariales. El 4 % a menos de dos años de haber egresado ha tenido más de cuatro empleo y solo el 38 % de los encuestados declara haberse estabilizado en su primer empleo. En cuanto a las razones por las que mas del 60 % de los egresados ha tenido que cambiar de empleo mencionan en orden de importancia las siguientes: búsqueda de horarios convenientes para continuar sus estudios a nivel universitario; búsqueda de mejoramiento económico y termino de contrato. La búsqueda de horarios convenientes para seguir estudiantes se convierte en un nuevo cuestionamiento: ¿Por qué los jóvenes egresados del modelo UT aspiran a tener una formación universitaria?. Acaso estamos ante una nueva debilidad asociada a la cultura empresarial en México.

Los modelos UTS han sido diseñados con atención a perfiles muy definidos por la participación de los empleadores en la elaboración de los planes de estudio, sin embargo el estudio demuestra que un 40 % no trabajan en actividades propias de su perfil, sino desarrollan prácticas que las empresas priorizan al margen de la preparación de los egresados. (ver grafica 9)

El estudio demuestra que la Universidad Tecnológica no ha logrado convertirse en un modelo alternativo de las universidades públicas en tanto que los estudiantes para lograr subir su nivel de formación y preparación profesional deben continuar sus estudios

revalidando sus créditos en universidades públicas<sup>1</sup> y privadas que convierten la acreditación recibida en un diploma de pregrado.

Esto es claro para más del 40 de los egresados participantes en este estudio. Y de algún modo responde a la falta de credibilidad del modelo como una preparación profesional alternativa en sí. (ver gráfica 10)

La gráfica 11 muestra que según la apreciación de los egresados el modelo UT aun no es aceptado socialmente el 27 % de los estudiantes encuestados externan que de acuerdo a su experiencia la sociedad es indiferente al modelo; un 16% considera que no es aceptado y 5% señala que la sociedad no cree en el modelo ni lo acepta; contrario a ello el 51% de los encuestados considera que el modelo es bueno, e incluso señalan que eso no esta en duda pero el problema es que el nivel es muy bajo y eso les afecta en cuanto a su prestigio y la remuneración que ellos reciben.

El contacto con el egresado para fines de seguimiento, es efectivo según muestran los datos del 43% de los egresados que muestra la gráfica 12; 56 % considero que no tienen contacto con la UT, algunos de los encuestados manifestaron que la institución se comunico con ellos para saber de su incorporación al mundo laboral pero solo en los primeros tres meses de su fecha de egreso.

El 43% de los egresados reconocen que son parcialmente apoyados como becarios con programas tales como la bolsa de trabajo, la beca de PRONABES, becas para transporte y algunos apoyos como los que se derivan de los convenios firmados con institutos de educación superior; sin embargo para el 69% estos apoyos no existen, ni

---

<sup>1</sup> El 15de abril de 1999, seis años después de que egreso la primera generación de TSU en el país, se firmaron los *Lineamientos de coordinación* que permiten el transito de estudiantes entre los subsistemas de institutos y universidades tecnológicas. (Villalever: COMIE,2002)

reconocen algún tipo de programa que derive en beneficios para su calidad de egresados.

(ver grafica 13)

Uno de los principales objetivos del modelo UT es el de fomentar en sus egresados la creación de microempresas, para ello cuentan con programas de ciclo corto donde mediante la visita de empresarios o las ferias o exposiciones de productos, los egresado consiguen financiamiento para llevar a cabo su proyecto. Esto a decir del 43% no es una motivación ni ha dado los resultados esperados. Únicamente el 23% reconoce estar motivado para la creación de su propia empresa.

La gráfica 15 da cuenta de la opinión de los egresados del modelo UT y arroja los siguientes datos. El 40% de los entrevistados señalaron que el modelo excelente, el resto colocaron sus apreciaciones entre regular y malo.

## **Conclusiones**

En base a la experiencia de los egresados, como los principales autorizados a opinar sobre el modelo, estamos en condiciones de realizar las siguientes afirmaciones basadas en los hallazgos:

1. Los egresados del modelo UT han experimentado que la inserción al mercado laboral con un nivel educativo de dos años después del bachillerato y con un diploma de TS no es suficiente para garantizar el desarrollo de una carrera profesional satisfactoria a largo plazo.
2. Aun cuando la formación del TSU se realiza a partir del análisis de la situación del trabajo, con la finalidad de asegurar que las carreras ofrecidas satisfagan los requerimientos de los sectores productivos y de servicios, la experiencia demuestra que los egresados buscan completar su formación en universidades tradicionales o

institutos tecnológicos aunque en la mayoría de los casos la coordinación entre los dos subsistemas es incompatible y por lo mismo los estudios cursados en la UT solo se validan como estudios de pregrado, con ello solo garantizan su incorporación sin examen de admisión en las IES publicas o privadas.

3. Los datos obtenidos en el estudio permiten señalar que el objetivo de lograr la incorporación de sus egresados de la UT en forma inmediata al mercado laboral no se ha cumplido satisfactoriamente sin contar con las condiciones en que sus egresados son contratados.
4. Las condiciones laborales que obtienen los TSU, se encuentran muy por debajo de las expectativas alentadas por el modelo, los egresados reportan que sus jornadas laborales son mayores al tiempo reglamentario además de obtener salarios muy bajos.
5. Se aprecia el poco reconocimiento del sector productivo con el modelo sobre todo si tomamos en cuenta que entre los actores involucrados se consideraba a los empresarios como participes activos tanto en el financiamiento como en el diseño del modelo. Más de la mitad de sus egresados se emplean en dependencias de gobierno percibiendo bajos salarios.
6. Más del 50% de los egresados no ha logrado acomodarse en la instituciones donde realizan sus estancias aun cuando esto implique el ahorro al empresario de los costos de inducción al puesto y de capacitación.
7. Los más beneficiados con el modelo UT han sido los empresarios ya que contratan a egresados formados para desarrollar trabajos especializados sin pagarles la remuneración que ello implica, además de no respetar el perfil, colocándolos en áreas que consideran prioritarias.

8. Los egresados reportan altos niveles de rotación o movilidad en sus empleos debido entre otras causas al bajo salario, a la necesidad de contar con facilidades para continuar sus estudios y a la baja oferta de promoción en sus empleos.
9. El costo por alumno en la UT oscila entre los 15 mil y 17 mil pesos según datos oficiales (CGTU:2000:42) por lo que la afirmación de que este modelo resulta más económico que el de las IES resulta poco creíble. (algunos gastos que evidencian lo afirmado son: la localización geográfica eleva los costos por profesor y alumno; la infraestructura y equipos, eleva considerablemente el gasto público; que los egresados continúen sus estudios, engrosa significativamente la inversión inicial.
10. El mercado y el desempleo tienen sus propias dinámicas y en este sentido las UT difícilmente pueden modificar las reglas del mercado laboral<sup>2</sup>.
11. Existe una falta de reconocimiento social del modelo UT que se explica en la falta de formación de los egresados para resolver problemas sociales, que son los que atañen a la sociedad en su conjunto.

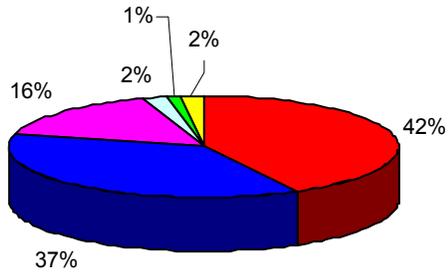
## **Bibliografía**

- CGUT y 38 universidades tecnológicas (2000) Universidades tecnológicas, mandos medios para la industria. México. SEP-CGUT/Noriega
- SEP (1991) Universidad tecnológica una nueva opción educativa para la formación profesional a nivel superior. México: SEP.
- Villa Lever. L y Flores Crespo (2002) Las universidades tecnológicas mexicanas en el espejo de los institutos universitarios de tecnología francés. En Revista Mexicana de Investigación educativa. Enero-abril 2002 Vol. 7. núm 14. México. D.F.

---

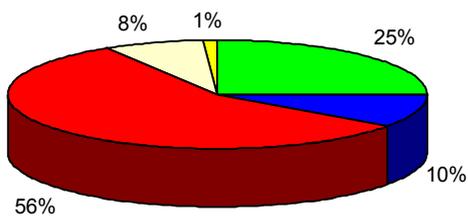
<sup>2</sup> Baste decir que en 1950 había más de un empleo por cada egresado profesional, mientras que en 1990, había un empleo profesional por cada tres egresados, que en la segunda mitad del siglo XX la educación superior creció de manera muy importante, pues pasó de una cuarentena de instituciones a más e mil, y de 32 mil alumnos a poco menos de dos millones, y por último, que la tasa de cobertura de la población de 20 a 24 años creció de 1.3% a 17% (Villalever Y crespo: COMIE: 2002)

### 1. Escenarios encontrados al buscar empleo



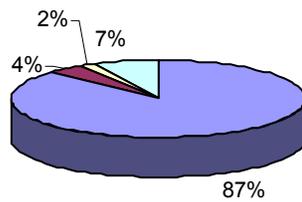
- a) accesibilidad
- b) desconocimiento del TSU
- c) indiferencia
- d) otros (falta de experi)
- no busque
- no contesto

### 2 Sector en que tenia expectativas de encontrar empleo



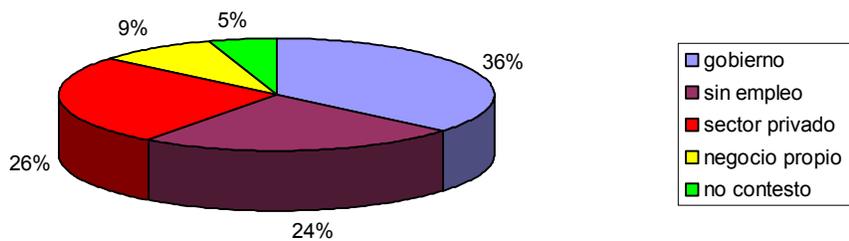
- bolsa de trabajo UTTAB
- Gobierno
- Sector Privado
- Otra
- no contesto

### 3. tiempo entre egreso y empleo

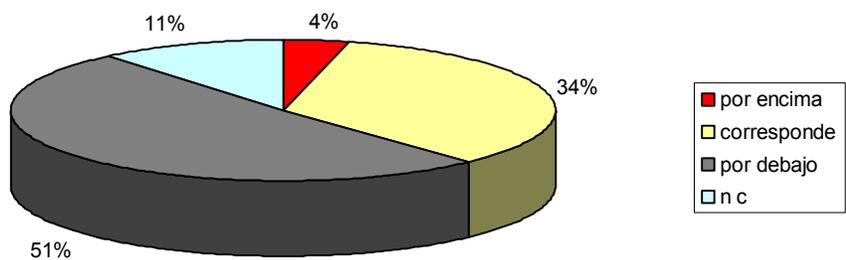


- 1 a 6 meses
- 1 año o mas
- seis meses a un año
- no encontro trabajo

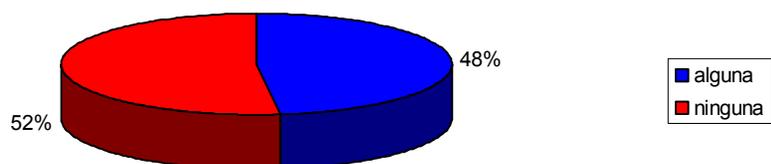
#### 4. sector laboral del egresado



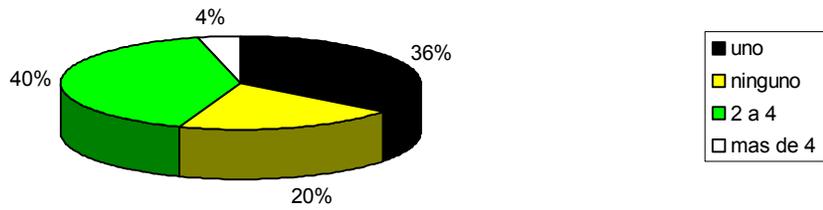
#### 5 consideracion de la remuneracion obtenida en el empleo



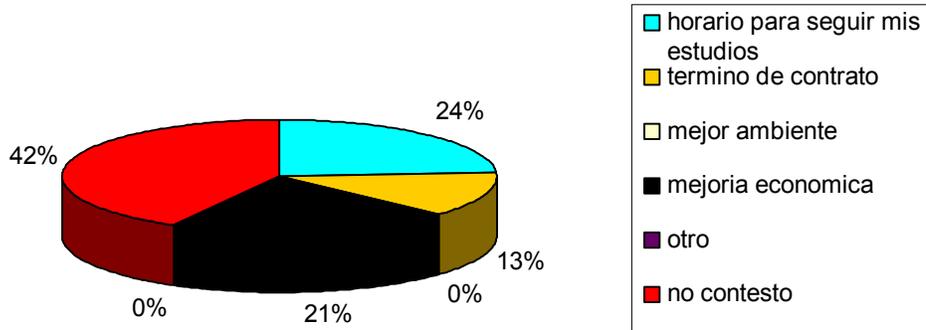
#### 6. egresados que fueron contratados donde realizaron sus estancias



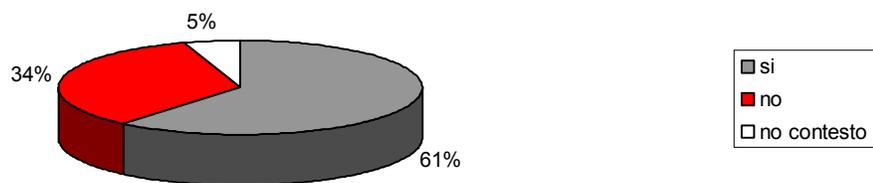
**7. numero de empleos obtenidos al egresar**



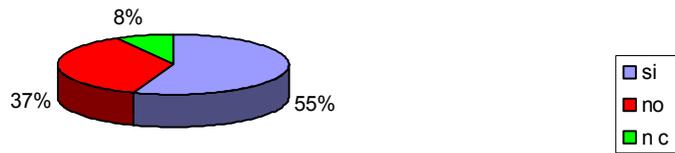
**8. razones por las que se ha tenido mas de un empleo al egresar**



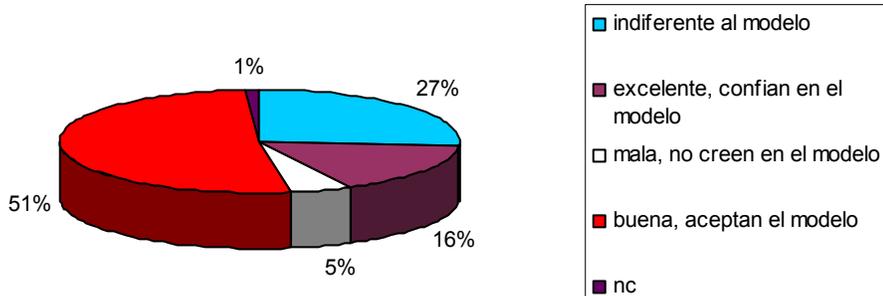
**9. consideracion de las actividades acorde al perfil**



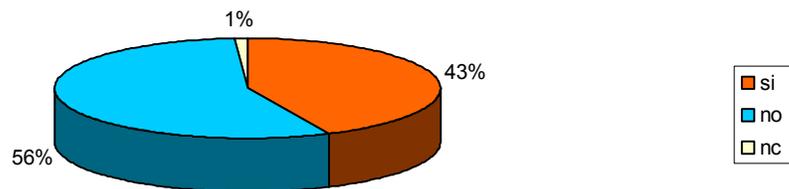
**10 es suficiente el nivel de la UT para la obtención de ascensos**



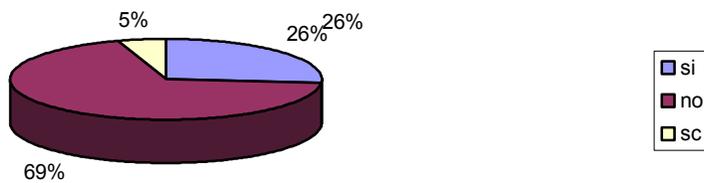
**11 aceptación social del TSU**



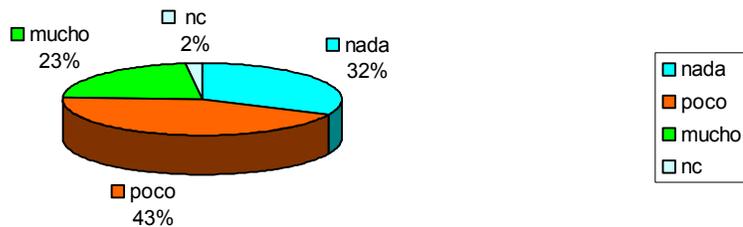
**12 Contacto de la UT con los egresados**



**13 programas de apoyo de la UT**



**14. motivación del modelo UT en la formación de tu propia empresa**



**15. opinión del egresado sobre modelo educativo UT**

