

LOS EGRESADOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRIVADA DE MEDIANO PRESTIGIO ACADÉMICO. EXPERIENCIAS DE INSERCIÓN AL TRABAJO PROFESIONAL

MITZI DANAE MORALES MONTES
Departamento de Instituciones Educativas
CINVESTAV IPN

RESUMEN: Este trabajo presenta avances de investigación sobre la inserción de egresados de instituciones de educación superior privada al mercado de trabajo profesional. Dichos establecimientos son de mediano costo y prestigio, es decir, están fuera de los de élite pero se han consolidado en el mercado universitario local.

Distintos especialistas afirman reiteradamente que el desempleo de los profesionistas va en aumento; sobre todo de los recién egresados. Es incierto cómo se presenta este fenómeno entre quienes estudiaron en instituciones privadas que aún están construyendo su prestigio académico y que sólo son conocidas a nivel regional. Es decir, se desconoce la suerte laboral de los egresados de instituciones privadas que se expandieron en las dos últimas décadas.

Por esta razón, se analizan tres elementos de la experiencia de los egresados: cómo se hace el primer contacto con un trabajo vinculado a la carrera; la relevancia del prestigio institucional en la competencia con otros colegas; y finalmente, las dificultades que enfrentan en el mercado de trabajo local. La hipótesis que se discute es que el impacto de las instituciones en la inserción de sus egresados es menor comparado con la influencia de sus recursos y estrategias personales. Por ejemplo, la búsqueda de actividades que permitan especializarse en un ámbito bien definido de la profesión o el capital social explican algunas diferencias en el puesto que han obtenido los egresados. El peso de estos factores se observa claramente en egresados de distintas instituciones, carreras y edades.

PALABRAS CLAVE: egresados, educación y empleo, inserción laboral, universidades privadas.

Introducción

En este trabajo se examinan tres elementos específicos que contribuyen a explicar por qué algunos egresados logran insertarse exitosamente al empleo profesional mientras que

otros enfrentan serias dificultades. El tema que abre el análisis es la forma en que los egresados contactan el primer trabajo vinculado a la carrera; el segundo es la importancia que se brinda al prestigio institucional en la competencia laboral, y el tercero se refiere a las dificultades que presenta el mercado de trabajo local. El propósito del estudio es analizar a detalle la inserción al trabajo profesional e identificar qué recursos y estrategias personales utilizan los egresados en dicho proceso.

Se presentan cinco casos de egresados que se han valido de recursos y estrategias distintos para conseguir su empleo actual; tres de ellos son jóvenes, y dos mayores a la edad promedio de egreso de la educación superior. Proceden de dos instituciones privadas y tres carreras distintas. Uno de los casos es una egresada que no ha conseguido un trabajo relacionado con su profesión.

El problema propuesto es relevante si se considera que la desocupación y el subempleo de los recién egresados de las universidades es tres veces mayor que el promedio de los profesionistas en el mercado laboral (Rojas, 2011); y podría pensarse que se agudiza la situación en egresados cuyas instituciones tienen un prestigio académico medio, es decir, aún en construcción.

Contenido

Las ideas básicas que dirigen este estudio se refieren a que el vínculo entre educación y trabajo es una relación no lineal (De Ibarrola, 2005); es decir, se parte de la noción de que la educación por sí misma no es la principal causa de los logros y fracasos laborales. Asimismo, se comparte el planteamiento de las diferencias entre la racionalidad educativa y la productiva (Gallart, 2002; De Ibarrola, 2005); puesto que cada una define sus objetivos y se organiza en torno a ellos de manera autónoma, y aunque tienen puntos de intersección en distintos grados, no existe una correspondencia total entre ambas; por lo que en la transición de la educación al trabajo las personas están “sometidas a las tensiones de ambas racionalidades” (Gallart, 2002, p. 21).

La transición de la educación al trabajo se circunscribe “a un tiempo muy determinado y conciso: el paso a la vida activa” (Casal, 1997, p. 23) por lo cual se trata de una articulación compleja de inserción profesional y social; aunque cada persona tiene un tipo de transición específica que depende de un conjunto de factores.

Por otra parte, el mercado de trabajo se concibe como el resultado de la construcción social de la oferta y la demanda del trabajo (De la Garza, 2010). Su dinámica está fuertemente influida por las decisiones que toma quien busca y quien ofrece trabajo, lo que causa encuentros o desencuentros entre ambos; sin embargo los empleadores tienen un mayor poder que los trabajadores para fijar las condiciones del empleo (De la Garza, 2010).

La diversidad de los mercados de trabajo es tal que encontramos empleos con condiciones inmejorables hasta aquellos marcados por la precariedad, es decir, por “la inestabilidad...la desprotección y el incumplimiento de los derechos laborales, las deficiencias en la seguridad social y las prestaciones asociadas al trabajo y los bajos salarios” (Reygadas, 2011, p. 33).

Una consideración metodológica pertinente sobre las instituciones es que si bien ambas se han enfocado en la profesionalización y no realizan investigación, algunas características específicas. Una es la Universidad Tecnológica de México, que pertenece a una red regional (Álvarez, 2011, p. 17), es decir, que tiene varios campus distribuidos en el mismo territorio, en este caso, la zona metropolitana de la ciudad de México. Esta universidad se ha posicionado gracias a la diversificación de su oferta, con la cual capta estudiantes que trabajan y no han logrado cursar una licenciatura. Su antigüedad en el mercado rebasa las cuatro décadas y ha logrado construirse el prestigio suficiente para mantener su matrícula.

La segunda es la Universidad de Ixtlahuaca A.C. que es una institución “unisede” (Álvarez, 2011, p. 17), es decir, que tiene un único campus; sin embargo, está en pleno desarrollo ya que no sólo ha logrado mantener sino incrementar su matrícula, lo cual es producto de la estrategia de mantener las colegiaturas bajas y diversificar la oferta por área de conocimiento y nivel. Inició como preparatoria en los años setenta y en la actualidad cuenta con licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.

Se realizaron entrevistas a egresados de economía, derecho y contabilidad que se graduaron entre 2010 y 2012. A continuación se describen los cinco casos seleccionados para el análisis.

El joven A es egresado de economía, tiene 26 años y ha trabajado en un negocio familiar paralelamente a lo profesional. Fue a concursos de reclutamiento y consiguió un puesto en una institución bancaria. Su trabajo está completamente vinculado a su profesión y tiene posibilidades de desarrollo. Su mayor obstáculo ha sido la gran competencia con otros profesionistas. Su estrategia de inserción al empleo fue que en el servicio social y las prácticas profesionales se especializó en el trabajo de instituciones bancarias.

La joven B es egresada de derecho, tiene 27 años y sus empleos han estado relacionados con su profesión. Trabajó varios años en un despacho jurídico y acaba de abrir el propio pero aún tiene pocos clientes por lo cual tomó un empleo de auxiliar administrativo en la universidad donde estudió. Sus principales complicaciones han sido la falta de clientes y de relaciones sociales para atraerlos, así como la variabilidad de los ingresos económicos. Su estrategia de inserción fue especializarse en el litigio durante el servicio social y las prácticas profesionales.

El joven C es egresado de derecho, tiene 27 años y su primer trabajo fue en el poder judicial federal aunque sin contrato. Ahí realizó actividades vinculadas con su profesión. Cuando egresó consiguió empleo en un tribunal federal del poder judicial y aunque tiene el puesto más bajo de la carrera judicial es bien remunerado y le brinda posibilidades de desarrollo. Su principal obstáculo fue que necesitaba la recomendación de alguien con un puesto importante en el poder judicial. Su estrategia de inserción fue pedir la recomendación de su tío que es magistrado en el mismo tribunal.

La mayor A es egresada de economía, tiene 39 años y ha trabajado en instancias gubernamentales como empleada administrativa. Dejó de laborar algunos años y cuando egresó encontró un empleo temporal como auxiliar de investigación en una institución educativa pública. Sus obstáculos son la edad, que no ha tenido un empleo relacionado con su profesión y no conoce a nadie en el sector que le gustaría trabajar (gobierno federal). No tiene una estrategia efectiva de inserción al trabajo profesional porque su empleo no se relaciona con su carrera.

El mayor B es egresado de contabilidad, tiene 40 años de edad y 24 de antigüedad en una universidad pública, ahí comenzó como empleado manual y luego ascendió a administrativo. Fue representante sindical. Cuando egresó le ofrecieron trabajar en el área

contable de la universidad y además tiene su despacho. Su obstáculo es que carece de título y cédula profesional. Su estrategia de inserción son las relaciones sociales, las cuales se han traducido en la llegada de oportunidades laborales sin necesidad de buscarlas.

En estos casos se identifican dos tipos de estudiante: los que tienen entre 26 y 27 años, que durante la carrera dependían económicamente de sus padres, con una trayectoria escolar sin interrupciones y cuyo primer acercamiento al trabajo profesional fue el servicio social y las prácticas profesionales.

Por otra parte están los estudiantes mayores al promedio de edad ya que tienen entre 39 y 40 años, son independientes económicamente y financiaron su carrera, han transitado de forma intermitente entre el trabajo y la escuela y poseen una experiencia laboral de al menos diez años.

El primer contacto con el trabajo profesional

Si bien las dos universidades privadas tienen convenios para que los estudiantes realicen su servicio social y prácticas profesionales, los entrevistados buscaron por sí mismos una instancia que cumpliera sus expectativas sobre el tipo de actividades a realizar, el sector (gubernamental, empresarial o cuenta propia) y la ubicación geográfica.

Esta elección fue clave para la transición al empleo, por ejemplo, los jóvenes A y B se especializaron en un área, actividad y sector; es decir, en el servicio social y las prácticas profesionales eligieron lugares y actividades profesionales semejantes. Gracias a esta estrategia ambos se insertaron exitosamente en un ramo específico de la profesión en el que ya habían desarrollado conocimientos y habilidades que buscan los empleadores o clientes.

Otro elemento clave que favoreció la inserción de la joven B fue el apoyo técnico, moral y emocional que le brindaron sus colegas expertos para realizar las primeras tareas:

“la primera situación en la que dije ‘¡chin! ¿y ahora qué hago?’ Fue cuando tenía que interponer un recurso pero ni siquiera sabía que existía. Luego la abogada con la que trabajaba me explicó. Tuve a mi lado gente que lejos de recriminarme o reprocharme por tener errores siempre trató de apoyarme, de alentarme a seguir adelante

trabajando, de no declinar de la carrera. Toda la vida voy a estar agradecida con esas personas, fui muy cobijada por ellos” (Joven B)

Un segundo tipo de estrategia es la que llevó a cabo el joven C, que utilizó sus contactos familiares para obtener una recomendación y entrar a trabajar a la institución que deseaba. Un elemento a su favor es que tenía experiencia en el ese sector y actividad. Sin duda, el uso de las relaciones sociales es un factor de importancia incomparable en la inserción al empleo como lo comentaron los entrevistados:

“entré por recomendación, porque mi tío estaba en ese lugar. Primero fui a todos los pisos (del tribunal) y me dijeron que no; luego regresé con mi tío y me dijo ‘te vas a entrevistar con el magistrado David, que acaba de llegar (al tribunal), le pasé tu currículum y le llamó la atención y a lo mejor hay chance para ti, pero tienes que entrevistarte con él’. Me presenté con él y me dijo muy directo ‘¿qué sabes hacer?’ La recomendación de mí tío fue una gran ganancia, pero una cosa es que se presente el currículum y otra que el magistrado te acepte” (Joven C)

“una compañera me dijo: ‘¡ay! mi prima acaba de entrar a trabajar a la Secretaría del Trabajo. Hice trámites igual y me siento mejor preparada, ya cursé la maestría y no me dieron el puesto. Pero creo que su padrino trabaja ahí y por eso entró’. Me lo dijo con una decepción que pienso ‘¿qué hacemos ante esa situación?’ Uno necesita tener un conocido así de importante para obtener un empleo. Es frustrante porque uno dice ‘¿para qué me preparo? mejor me busco un padrino y que me consiga trabajo’ ” (Joven B)

Destaca que mientras los entrevistados jóvenes trabajan en actividades vinculadas a la profesión en los estudiantes mayores no siempre sucede así. Aunque éstos consideraban que para acceder a un empleo mejor sólo necesitaban una licenciatura porque tenían experiencia, sólo quienes la concluyeron y ya estaban insertos en una institución lograron ascender gracias a los estudios superiores, como es el caso del egresado mayor B. Pero quienes se encuentran en una situación como la de la egresada mayor A que carecen de relaciones sociales y experiencia en el sector al que pretenden ingresar ven frustrado su objetivo de mejoramiento laboral. Además, en estos casos, la edad es otro factor que dificulta la inserción. Al respecto comentó una egresada “en mi caso tiene mucho que ahorita ver la edad, en contra. En las instituciones que quisiera trabajar, si no es con una recomendación es complicado entrar. Por ejemplo para el puesto tal es de 30 a 35 años y con maestría” (Mayor A).

La percepción del prestigio del título profesional

Los entrevistados afirmaron que la universidad donde se estudia no es un criterio definitorio en la competencia laboral, sí influye, pero sólo como uno de varios elementos que valoran los empleadores. Sin embargo, es un tema que se presta a contradicciones.

Por una parte, cuando se les preguntó por las razones para elegir institución mencionaron costos, ubicación, horario y opiniones favorables de amigos y familiares; es decir, entre los criterios de elección de universidad consideraron el prestigio, aunque sea de forma indirecta; sin embargo, ese prestigio es menor cuando se trata de los empleadores porque consideran que los conocimientos, la experiencia o las relaciones personales son más importantes:

“creo que no importa la escuela, si tienes ganas de trabajar y de superación no vas a ser un mal trabajador. Pero ese es el problema de mis compañeros, que creen que el papel es mágico y les va a abrir la puerta. Como dicen por ahí ‘¿de qué la pediste?’ ‘Pues de gerente general’ ‘¿oye, estás loco o qué?’”(Mayor B)

“hoy en día el prestigio del título es muy importante, dependiendo de a qué institución quieras ingresar y qué quieras hacer. Sí tiene mucho que ver de dónde vengas y qué conocimiento tienes. Por ejemplo en el área economía, ‘¿de qué institución vienes?’ ‘Del ITAM’, ‘bueno, de entrada tienes una palomita, vamos a ver qué conocimientos tienes’ ” (Mayor A)

Para los egresados el título profesional por sí mismo no ha tenido un valor relevante ante el empleador, aunque también hay que considerar que el prestigio de ambas instituciones es mediano-bajo. En cambio, puede ser más determinante en el caso de las instituciones de élite. Observamos que ante la oferta creciente de profesionistas el título profesional es sólo una señal de las competencias adquiridas (Planas, 2008, p. 17) pero ha perdido valor como criterio principal para la contratación.

Las dificultades del mercado de trabajo

La mayoría de los egresados consideraron que el mayor obstáculo al tratar de insertarse al empleo es la falta de práctica, es decir, cómo realizar procedimientos y trámites:

“estar fuera laborando es muy diferente, hasta cierto punto es un tanto frustrante porque uno dice ‘bueno, en la teoría la escuela me decía esto’ y llegas al trabajo y las cosas son diferentes, la práctica es una cuestión muy diferente, hasta me decía ‘¡híjole! ¿de verdad soy abogada?’ ” (Joven B)

“un maestro me dijo: yo no te voy a enseñar a estudiar, te voy a enseñar a trabajar en impuestos, y ahora lo veo en mi trabajo, llegan los compañeros y me dicen oye ¿puedes revisar mis impuestos?” (Mayor B)

Otro obstáculo reiterado es la carencia de relaciones sociales útiles para el desarrollo laboral. Esto es especialmente importante si se trata de ingresar a instituciones públicas. Un egresado relató su experiencia:

“si te llevas bien con el magistrado tienes más chance de llegar a ser actuario, secretario u otros puestos: Sobre todo en la Suprema Corte te preguntan ‘¿quién te recomendó?’ ‘Pues fulano de tal’, ‘¡ah bueno! entonces pásale’. Hay otros lugares donde a mí me tocó, como en un juzgado, donde decían ‘si trae recomendación deje su currículum, si no, no’. Así de plano” (Joven C)

“la recomendación de un conocido, de alguien que ya esté trabajando ahí dentro, de algún familiar importante o que tenga un cargo público, eso cuenta mucho” (Joven B)

Otro tipo de dificultad es cuando las instituciones forman para un solo ámbito de la profesión, por ejemplo, en el caso de derecho se enfocan en el litigio y dejan de lado otros ámbitos como la impartición de justicia o el servicio público.

Conclusiones

Es innegable que la inserción laboral de los egresados universitarios se ha convertido en un problema cada vez más relevante, pues mientras la tasa de desempleo abierto de las personas sin estudios o con educación básica incompleta es de 2.7% y 5.1% respectivamente, la de profesionistas es de 5.7%. Es decir, en México las personas con educación superior enfrentan un mayor nivel de desempleo que los profesionistas en otros países (Tuirán, 2009).

Las estrategias que observamos que han rendido mejores resultados para la inserción de los egresados son: la especialización tanto en un ámbito de la profesión

como en un sector; ya sea gubernamental, empresarial o por cuenta propia; y otra es la construcción y uso de las relaciones sociales que eventualmente pueden convertirse en recomendaciones laborales. Un dato interesante que se observa es que, si bien, en algunos ramos de la profesión la capacidad técnica es un factor esencial para la contratación; en otros, las intercesiones de una persona a favor de otra pueden ser definitivas, como sucede generalmente en las instancias gubernamentales.

Una hipótesis aún por explorar es que las instituciones que surgieron durante la mayor expansión del sector privado, aún no han logrado dotar a sus egresados de prestigio o contactos que se traduzcan en ventajas para la inserción laboral.

Bibliografía

Álvarez, G. (2011). El fin de la bonanza. La educación superior privada en México en la primera década del siglo XXI, *Reencuentro*, 60, 10-29.

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

De Ibarrola, M. (2005). Presentación temática. Educación y trabajo, *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (25), 303-313.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo*. Anthropos: Universidad Autónoma Metropolitana.

Gallart, M. A. (2002). Veinte años de educación y trabajo. La investigación de la formación y la formación de una investigadora, Montevideo: Cinterfor.

Planas, J. (2008). El comportamiento de los empleadores mexicanos frente al crecimiento de la educación, *Revista de la Educación Superior*, XXXVII (2), 146, 11-40.

Reygadas, L. (2011). La experiencia de la incertidumbre laboral En Edith Pacheco, Enrique De la Garza y Luis Reygadas (Eds.) *Trabajos atípicos y precarización del empleo* (pp. 269-312). México: El Colegio de México.

Rojas, H. (2011). Llama la atención Tuirán sobre desempleo universitario. Educación a debate. Recuperado el 8 de abril de 2013

de <http://educacionadebate.org/20540/llama-la->

atencion-tuiran-sobre-desempleo-universitario/

Tuirán, R. (2009). "Panorama del mercado laboral de profesionistas" ponencia presentada en el Seminario: utilidad y buenas prácticas en los estudios de seguimiento sobre estudiantes, egresados y empleadores, México.