

LOS ITINERARIOS LABORALES DE LOS UNIVERSITARIOS Y LA CALIDAD DE SU INSERCIÓN PROFESIONAL*

Jordi Planas Coll**

* Este trabajo se ha desarrollado en el marco del proyecto “Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional (ITUNEQMO-México)”, clave 130401, del Fondo SEP/CONACYT de Ciencia Básica y de su proyecto “gemelo” español: “Itinerarios universitarios, equidad y movilidad ocupacional (ITUNEQMO-España)”, del “Plan Nacional de investigación científica, desarrollo e innovación tecnológica” (CSO2010-19271) financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación español. El autor es investigador de ambos proyectos.

** Licenciado en Economía y doctor en Sociología. Profesor de Economía y Sociología de la Educación desde 1978 en la Universidad Autónoma de Barcelona.

REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR
ISSN: 0185-2760
Vol. XLII (1), No. 165
Enero - Marzo de 2013, pp. 31 - 62

Ingreso: 15/12/12 • Aprobado: 27/02/13

Resumen

Abordamos los itinerarios de inserción laboral de los egresados, la calidad de su inserción y los condicionantes escolares y extraescolares que influyen en ella. El análisis realizado se basa en el estudio de caso de la Universidad de Guadalajara a partir de la encuesta de egresados realizada en 2011. Los resultados de inserción se valoran a partir de variables habituales, como la tasa de actividad y el salario, a las que añadimos variables de carácter subjetivo acerca de la satisfacción y adecuación del empleo. También se incorporan variables como los itinerarios laborales y el índice de calidad ocupacional construido a partir de variables objetivas y subjetivas del empleo final de los egresados.

Palabras clave:

- Itinerarios laborales
- Egresados universitarios
- Inserción profesional
- Calidad ocupacional

Abstract

We approach the professional insertion itineraries of the graduated students, the quality of their insertion and the school responsible and out-of-school that influence it. The analysis is based on the University of Guadalajara case study from a graduated survey take on 2011. The results of insertion are valued from habitual variables, as the rate of activity and salary, we add subjective variables about employment satisfaction and adequacy, there are also some variables joined as the itineraries jobs and occupational quality index constructed from objective and subjective variables from the final employment of the graduated ones.

Key words:

- Labor itineraries
- Graduated students
- Professional insertion
- Occupational quality

Introducción

Disponemos de abundantes evidencias en los países de la OCDE, en general, y en México, en particular (Márquez, 2011; Salas y Murillo, 2012), para afirmar que la inserción profesional de los egresados universitarios se produce, en promedio, en mejores condiciones que la de los que no lo son, tanto por lo que se refiere a salarios, como a condiciones de empleo. Por ello, en este texto, siguiendo la senda marcada por De Vries y Navarro (2011), evitaremos los debates bipolares entre “optimistas” y “pesimistas” respecto al valor laboral de la educación superior para centrarnos en analizar los datos disponibles en la encuesta de egresados que la Universidad de Guadalajara realizó en 2011 acerca de la diversidad de los itinerarios de los egresados, sin hacer análisis comparativos con los egresados de otros niveles educativos.

Tampoco abordaremos directamente el tema de la equidad en el acceso a la universidad, que se estudia en el artículo de Isabel Enciso de este monográfico, pero sí el impacto del origen social de los egresados en su inserción profesional. Sabemos que, en la medida que la expansión educativa del último medio siglo ha ido elevando el porcentaje de cada generación que accede a la universidad, la diversidad de los universitarios también ha aumentado, tanto en sus “capitales” previos (económico, cultural y social) como en el tipo de estudios que realizan.

Algunos mantienen (Carabaña, 2004) que los filtros de estos capitales actúan previamente al acceso a la universidad para disminuir sus efectos una vez que los estudiantes ingresaron en ella. Para representar la inserción profesional de los egresados universitarios, algunos emplean una metáfora según la cual la universidad sería un autobús que lleva a todos los pasajeros a un mismo destino y las diferencias sociales actúan en el acceso al autobús y no en el destino de aquellos que consiguieron subir. Por otra parte, según los resultados de otros, como De Vries y Navarro (2011), la universidad, al “masificarse” y aumentar la diversidad de las instituciones que la componen, quedaría mejor representada, continuando con la metáfora, como una estación en que los distintos autobuses llevan a destinos muy distintos; en otras palabras, siendo ambos universitarios, no tendrá el mismo destino el egresado de ingeniería de una universidad privada quien procede de “buena familia”, que la egresada de magisterio de una universidad pública y procedente de familia humilde. Con esta comparación hemos introducido las cuatro variables que, siguiendo la literatura disponible, podrían explicar las

diferencias en la inserción profesional de los egresados universitarios: sexo, tipo de universidad, tipo de estudios y origen social.

Carabaña aplica esta metáfora al caso español, en el cual la universidad es mayoritariamente pública. Para el caso mexicano podemos esperar que los diferentes autobuses no sean sólo diferentes por tipo de carrera sino por compañía, y que las diferencias se presenten por tipo de universidad, como lo señalan De Vries y Navarro (2011). Pero este texto analiza únicamente datos disponibles sobre los egresados de la gran universidad pública de Jalisco, la Universidad de Guadalajara, porque los datos disponibles, mejor dicho, la ausencia de ellos sobre las universidades privadas, no nos permite hacer comparaciones.

La hipótesis que podemos formular, a partir de trabajos realizados en Europa, en general, y en España, en particular, es que, así como en el acceso a la universidad la variable que pesa más es el origen social, en la inserción profesional posterior al egreso, las variables con mayor peso serían el sexo y el tipo de carrera, perdiendo peso el origen social ya filtrado en la etapa de acceso.

Llegados a este punto nos queda un aspecto crucial por clarificar. ¿Cómo vamos a “medir” los resultados de inserción profesional de los egresados que analizamos? ¿Cuál es la “medida del éxito” pertinente para la inserción de los egresados universitarios? Un primer dato, habitualmente empleado en la medida del éxito, es simplemente el grado de actividad y el de ocupación. Un segundo paso sería la exploración de indicadores básicos sobre la calidad del empleo como el salario, la estabilidad y formalidad en el empleo, categoría profesional, adecuación entre estudios realizados y empleo desempeñado, o de tipo subjetivo, como el grado de satisfacción y perspectivas de futuro, hasta llegar a construir índices que nos ayuden a sintetizar algunas de estas variables consideradas conjuntamente. De todas formas, hemos de ser conscientes de las limitaciones de este tipo de informaciones cuando analicemos los resultados. Desde los abundantes estudios realizados sobre la inserción profesional de los jóvenes (Casal *et al*, 2006; Raffe, 2011) hemos asumido que el análisis de la inserción profesional de los egresados universitarios debe basarse, en la medida que la información disponible lo permita, en “itinerarios de transición de la escuela al trabajo”, es decir, en trayectorias y no en “fotos fijas” de situación, y sabemos que las trayectorias no siguen necesariamente secuencias prefijadas e integran la vida familiar y la vida social, además de la educación y el trabajo. Los datos disponibles para la elaboración de este texto sólo nos permiten una aproximación limitada a estos análisis, pero, a pesar de sus limitaciones, nos deja ahondar en una visión más holística de los procesos de inserción de los egresados universitarios.

Al afirmar lo anterior estamos introduciendo interrogantes y prevenciones a las definiciones economicistas de éxito en la inserción basadas en el *homo economicus* y nos veremos obligados a matizar los resultados obtenidos mediante indicadores de dicho tipo y a introducir elementos como los que Sen (1979) emplea en relación con el concepto de *capabilities* asociado al “bienestar humano” y basado en la “libertad de opción” que se asociaría a los deseos como diversos y vinculados concretamente a cada individuo.

Sen (1979), en su discurso sobre las *capabilities*, nos propone que la medida del éxito estriba en relacionar este con los objetivos definidos libremente por cada persona, asociándolo con la importancia de las libertades reales en la evaluación de las capacidades de una persona, con la naturaleza múltiple y diversa de las actividades que dan lugar a la felicidad y con un equilibrio de los factores materialistas y no materialistas en la evaluación del bienestar humano. Este enfoque del bienestar humano hace hincapié en la importancia de la libertad de elección, la heterogeneidad individual y la naturaleza multidimensional del bienestar.

Introducir estos elementos en el análisis de la inserción profesional de los egresados es fundamental pues nos permite contextualizarla en dos niveles: a) situando su inserción laboral como sólo uno de los cambios que se producen en la transición a la vida adulta, que, por muy importante que sea, se produce simultáneamente con otros cambios relacionados con la continuidad de los estudios, el paso de la familia de origen a la propia y los cambios en la vida social que se producen durante este periodo de vida de las personas; b) que la complejidad de la vida de los jóvenes se traduce en que no todos se fijan los mismos objetivos, ni dan el mismo peso a los distintos aspectos de la transición a la vida adulta que hemos enumerado anteriormente. Tomar en consideración estos aspectos es fundamental para no interpretar como “fracaso” lo que puede ser simplemente una diferencia de objetivos respecto de los que normativamente tendemos a asociar con el éxito. De ahí que a factores de carácter económico debamos asociar aspectos relacionados con el bienestar o satisfacción en la vida. Tampoco en relación al trabajo las personas actúan únicamente en función de criterios de rentabilidad económica: lo que constituye un “buen trabajo” no es lo mismo para todos, depende de las circunstancias particulares de la persona, de sus deseos, necesidades y aspiraciones.

Este tipo de análisis también pueden estudiarse desde la sociología analítica a partir de la teoría DBO (*Desires, Beliefs and Opportunities*) planteada por Hedström (2005) pero esta requiere informaciones de carácter cualitativo difícilmente abordable desde las estadísticas disponibles. Resumiendo, ni el éxito de la inserción social se pueden medir únicamente por medio de la inserción laboral ni la inserción laboral se puede medir únicamente por el salario. Aunque mediante la encuesta no dispongamos de toda la información necesaria, es importante ser conscientes de las limitaciones de las mismas e introducir en el análisis de resultados otras claves interpretativas aunque no dispongan del soporte de variables pertinentes, al menos en términos de hipótesis y/o dudas.

Pero, incluso si concentramos nuestra atención en la inserción laboral, podemos ir más allá de la “foto fija” y abordar el tema de la tipología de itinerarios laborales como una de las medidas del éxito. Desde la sociología, Casal *et al.* (2006) nos proponen una tipología de itinerarios de inserción que recogen la complejidad misma de la transición de la educación al trabajo que nos serán útiles para contrastar con los datos que nos proporciona la encuesta sobre los egresados de la UdeG, aunque la tipología de Casal esté

construida con base en egresados de todos los niveles educativos, con lo cual los itinerarios de fracaso que podríamos etiquetar son poco frecuentes entre egresados universitarios.

Casal nos propone cuatro tipos de itinerario de inserción laboral: a) las inserciones laborales de éxito precoz, donde el tiempo de precariedad es reducido, la posición laboral es cualificada y existe una mayor relación con las expectativas de carrera; b) la de pasos de la escuela al trabajo más lentos o de “aproximación sucesiva”, de simultaneidad en situaciones de estudio-trabajo, de tiempo en la precariedad, pero también de expectativas de futuro; c) las transiciones de “precariedad laboral” lentas en razón de la “desregulación laboral”, la llamada “flexibilidad” y la rotación laboral, con mucha desconexión entre los estudios realizados y los trabajos conseguidos; d) paro crónico o inserciones laborales en el fracaso donde el paro se mezcla con trabajo sin solución de continuidad e inserciones de rechazo laboral “erráticas”, donde el futuro laboral queda en posición de bloqueo.

Así pues, en este artículo intentaremos establecer medidas del éxito para la inserción profesional que vayan más allá de las habituales variables simples referentes a ocupación, salarios y adecuación, incorporando la dimensión de itinerario laboral mediante la construcción de un índice de calidad de la ocupación que combine los aspectos objetivos y los subjetivos de dicha inserción.

De todas formas, este texto está limitado por el hecho de que se basa en los resultados obtenidos a partir de una encuesta de egresados realizada previamente a la investigación y ello conlleva, por una parte, que no disponemos de todos los datos que una encuesta “a medida” hubiera podido proporcionarnos para desarrollar los temas que hemos señalado anteriormente; en particular, no disponemos de ninguna información sobre la “vida familiar” de los egresados (que probablemente nos proporcionaría, entre otras, información sobre las razones de la elevada tasa de inactividad femenina), ni de informaciones sobre la formalidad o informalidad del empleo, entre otros puntos que hubiéramos podido incorporar a los resultados para dar respuesta efectiva a los temas planteados más arriba. Pero, por otra parte, algunos de los aspectos planteados en las páginas precedentes requieren ser abordados con metodologías cualitativas que una encuesta, por su propia naturaleza, no provee. Por último, y solamente como anuncio de futuro, queremos informar que en la actualidad se están realizando cuatro tesis de maestría¹ de carácter cualitativo con el objetivo de profundizar en los datos cuantitativos que presentamos en los siguientes apartados del artículo.

¹ Estas tesis se realizan por estudiantes de la Maestría en Gestión y Políticas de la Educación Superior del CUCEA de la UdeG en el marco del Proyecto ITUNEQMO y están dirigidas por investigadores del mismo que a su vez son docentes de la citada maestría.

Metodología

Este texto se basa en los datos proporcionados por la encuesta “Situación académica y laboral actual de los egresados de la Universidad de Guadalajara 2008 y 2009 Calendarios A y B” con fecha de levantamiento del 2011.² Para el análisis de la inserción profesional de los egresados nos hemos centrado en dos variables sociodemográficas: sexo y origen social. Como en otros análisis anteriores (Enciso, Planas, 2012) y por las mismas razones, hemos utilizado, como indicador del origen social de los egresados, el nivel de estudios más alto de sus padres.

Para el análisis de los itinerarios estudiantiles de los egresados hemos empleado variables institucionales: tipo de centro,³ área de conocimiento y carrera. Para la medida de los resultados de inserción tomaremos algunas variables simples y otras compuestas o índices. Entre las variables simples disponemos de la actividad, la ocupación, el salario como variables objetivas y la adecuación entre los estudios realizados y ocupación, y el grado de satisfacción en el empleo final (momento de la entrevista). Entre las variables compuestas e índices, construiremos dos: los itinerarios laborales y el índice de calidad ocupacional, cuyo proceso de elaboración explicamos a continuación.

Definición de los itinerarios laborales

Los itinerarios laborales de los egresados que hemos construido abarcan desde el último curso como estudiantes hasta su inserción final (momento de la entrevista) y se definen a partir de los datos que nos proporciona la encuesta sobre tres momentos en que se mide la actividad laboral: 1. Durante el año anterior a su egreso; 2. seis meses después del egreso; 3. en el momento de la entrevista (abril 2011).

Para construir los itinerarios hemos asignado el valor de uno (1) a quien realiza una actividad laboral en cada uno de los momentos y cero (0) para quien manifestó no haber realizado ninguna actividad laboral. De tal forma que, por combinatoria, se definen ocho itinerarios posibles, como se muestra en la tabla 1.

² Esta encuesta abarca una muestra representativa de 2,017 casos, realizada por el Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo, a petición de la Unidad de Pertinencia y Calidad de la Coordinación de Innovación Educativa y Pregrado de la UdeG.

³ La Universidad de Guadalajara está compuesta por una red de centros universitarios que se clasifican en dos tipos: temáticos y regionales. Se llaman centros temáticos a aquellos que se ubican en el Área Metropolitana de Guadalajara y que se diferencian entre ellos por la temática de sus carreras, por ejemplo, Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS) o Centro Universitario de Ciencias Económicas y Administrativas (CUCEA). Mientras que etiquetan como Centros Regionales a aquellos creados para acercar la oferta educativa a las distintas regiones del estado de Jalisco y que se diferencian por su ubicación dentro de dicho estado, siempre fuera de su Área Metropolitana, más que por sus carreras.

Tabla 1. Tipología de itinerarios laborales

Itinerario	Un año antes del egreso	Seis meses después	Empleo actual	Frecuencia	Porcentaje
1	0	0	0	244	12
2	0	0	1	147	7
3	0	1	0	75	4
4	0	1	1	397	20
5	1	0	0	74	4
6	1	0	1	84	4
7	1	1	0	97	5
8	1	1	1	899	45
Total				2,017	100

A partir de estas combinaciones, como veremos en el apartado de análisis de los resultados, hemos construido una tipología de itinerarios que agrupa algunos de estos en itinerarios analíticos.

Definición del índice de calidad ocupacional

Este índice es una adaptación para México de un índice empleado por Corominas *et al.* (2007). Utilizamos este índice porque combina indicadores objetivos y subjetivos referentes a la ocupación. Este índice incluye retribución, tipo de contrato, adecuación subjetiva del trabajo a la formación y grado de satisfacción, y se construye según la fórmula que sigue:

$$\text{Índice de calidad ocupacional} = f[(C + R + A) * S] * 100$$

Para nuestro caso, hicimos una adecuación limitadora a la función del índice al no contar con datos acerca del tipo de contratación, eliminándolo de la fórmula. El resultado de su aplicación nos da puntajes con un rango de 50 a 750, para el conjunto de los egresados de la UdeG que manifestaron trabajar en el momento de la entrevista y respondieron a las preguntas con las que se construye el índice.

El texto de Corominas no preestablece cómo deben definirse los intervalos del índice, por ello hemos realizado un ajuste de los puntajes obtenidos considerando como máximo el puntaje de 750 que cumple con los puntos más altos en las tres variables que se utilizaron. Después se agruparon en tres niveles de acuerdo con el puntaje obtenido: cuando tenían menos de 250, se clasificaban como Bajo, el rango de 251 a 500 lo definimos como Medio y, a

partir de 501 hasta 750, como Alto. Agrupados mediante esta distribución, los resultados para los egresados de la UdeG son los siguientes:

Tabla 2. Distribución del índice de calidad ocupacional

Índice	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	158	14.0
Medio	446	39.5
Alto	526	46.6
Total	1,130	100

A partir de estos resultados podemos considerar que el índice de calidad de la ocupación resulta significativo pues discrimina al mismo tiempo que nos da una idea sintética de la calidad del empleo y, como observamos en la tabla precedente, nos permite matizar los resultados previos de satisfacción basados en indicadores simples que, como veremos en apartados posteriores, se sitúan en intervalos muy elevados (ver los aspectos técnicos de la elaboración del índice de calidad de la ocupación en anexo 1).

Resultados

La presentación de los resultados se organiza en cinco bloques. El primero describe la situación terminal (en el momento de la encuesta) de los egresados en relación con su actividad laboral y de estudios; en el segundo reconstruimos los itinerarios laborales de los egresados, considerando tres momentos en su trayectoria laboral con el fin de construir una tipología de itinerarios laborales y, en el tercero, abordamos el tema de los salarios de los egresados analizado en relación con sus itinerarios laborales, el sexo, su origen social y las variables institucionales de su trayectoria estudiantil. El cuarto trata de la valoración subjetiva que hacen los egresados de su ocupación final a partir de la adecuación entre su formación y su ocupación, y del grado de satisfacción global respecto de la ocupación que desempeñan y la comparación de esta con la de sus padres en el momento de la entrevista. Finalmente presentamos los resultados de inserción de los egresados medidos a partir de un “índice de calidad ocupacional” construido a partir de variables objetivas y subjetivas de valoración de la inserción. Es importante

aclarar que la población analizada cambia en los distintos apartados, dependiendo de que se considere el conjunto de la muestra analizada o únicamente los empleados en aquel momento.

Actualmente: ¿Estudian? ¿Trabajan? ¿Estudian y trabajan? ¿O no hacen nada de esto?

Ya hemos visto en otro texto de este proyecto (Planas, Enciso 2012a) que, antes de egresar, la mayoría de los estudiantes de la UdeG combinaban estudios con trabajo. En ese texto hemos mostrado las diferencias de intensidad del trabajo durante los estudios entre las diferentes carreras y el grado de relación entre el trabajo y los estudios que realizaban; también hemos mostrado, aunque de manera sucinta, la relación que existe entre trabajar durante los estudios y la “calidad” de la ocupación que tienen posteriormente, en el momento de la entrevista. En este texto, no repetiremos estos temas, nos centraremos en analizar la actividad en el momento de la entrevista, en 2011 (entre dos y tres años después del egreso según la generación), a la que llamaremos “actividad actual”.

Constatamos que, aun considerando solamente su situación respecto al trabajo productivo y los estudios, los entrevistados se hallan en situaciones muy diversas que se clasifican en seis (Tabla 3): a) trabajar y sólo trabajar, b) trabajar y estudiar al mismo tiempo, c) buscar trabajo únicamente, d) buscar trabajo y estudiar, e) permanecer inactivo y f) sólo estudiar.

Tabla 3. ¿Cuál es la principal actividad que desempeñas actualmente?

Sexo		Trabajo	Trabajo y estudio	Busco trabajo	Permanezco inactivo	Estudio y busco trabajo	Estudio	Total
	Femenino	Abs.	716	73	86	137	16	57
%		66.0	6.7	7.9	12.6	1.5	5.3	100
Masculino	Abs.	681	66	57	60	15	49	928
	%	73.4	7.1	6.1	6.5	1.6	5.3	100
Total	Abs.	1,397	139	143	197	31	106	2,013
	%	69.4	6.9	7.1	9.8	1.5	5.3	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

La distribución de los egresados entre estas diversas situaciones es muy desigual, los datos disponibles nos muestran que la mayor parte de los egresados trabajan y sólo trabajan (66% de las mujeres y 73% de los hombres).

De todas formas, podemos leerlo al revés y constatar que una tercera parte de las mujeres (33%) y una cuarta parte de los hombres (26%), o no trabajan, o no sólo trabajan. En torno al 7%, tanto de hombres como de mujeres, estudian al mismo tiempo que trabajan, con lo que el porcentaje de ocupados, estudien o no, se acerca al 75% de las mujeres y supera el 80% de los hombres.

Observamos que son muy pocos los que declaran estudiar mientras buscan trabajo y un 5%, tanto de hombres como de mujeres, declaran que únicamente estudian. Por tanto, el porcentaje total de los que continúan estudiando después de haber egresado, independientemente de que trabajen o no, se acerca al 15%, tanto para los hombres como para las mujeres.

Por último, hay que resaltar que los inactivos superan el 6% de los hombres, y el 12% de las mujeres. Al comparar el comportamiento de los inactivos por origen social, tipo de itinerario y tipo de centro no se encontraron diferencias significativas;⁴ estos se caracterizan por tener un itinerario laboral nulo (no han trabajado en ningún momento) por arriba del 56%, son más entre los que estudiaron en centros temáticos y su origen social responde a la misma distribución que el conjunto de los egresados. Sin embargo, existe alguna diferencia en el área de conocimiento: los inactivos de ambos sexos han estudiado mayoritariamente ingeniería, tecnología y ciencias de la salud, mientras que, entre las mujeres, destacan las egresadas de sociales y humanidades y, entre los hombres, los de ciencias sociales y administrativas. Un dato a resaltar, por lo elevado en el contexto mexicano con tasas de desempleo bajas, es la tasa de desempleo⁵ de estos egresados: cerca del 8.5% del total, algo mayor en las mujeres que en los hombres.

Resumiendo: a) poco más del 75% de los egresados trabajan, b) un 14% continua estudiando (la mayoría mientras trabaja), c) un 10% permanece inactivo (mayoritariamente mujeres pero también un 6% de los hombres) y d) un 8.5% busca trabajo sin encontrarlo.

Al considerar el origen social y la actividad actual, se puede observar (Tabla 4), que la mayor tasa de desempleo (sumando todos los que buscan trabajo sin encontrarlo, algunos de ellos al mismo tiempo que estudian) se encuentra en el origen social medio y bajo con, respectivamente, el 11.2 y el 8.7%, frente a un porcentaje menor de 6.9%, para los de origen social alto. Por el contrario, los que continúan estudiando de manera exclusiva son mayoritariamente de origen social alto, lo cual nos lleva a pensar que son los que pueden económicamente sostener los estudios, sin verse en la necesidad de trabajar; lo mismo sucede entre los que combinan estudios y trabajo.

⁴ Al aplicar la prueba estadística de chi cuadrado se obtuvo como nivel de significancia para origen social .542, por tipo de itinerario .920 y tipo de centro .051 determinando homogeneidad en el comportamiento. Mientras que, para área de conocimiento, fue de .001 lo que demuestra una diferencia entre el comportamiento de hombres y mujeres.

⁵ Tasa de desempleo: porcentaje de los activos (buscan trabajo) que no encuentra ocupación.

Tabla 4. Actividad actual por origen social

Actividad	Origen Social (%)			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Trabajo	569	273	537	1,379
	41.3%	19.8%	38.9%	100%
Trabajo y estudio	54	23	60	137
	39.4%	16.8%	43.8%	100%
Busco trabajo	66	35	37	138
	47.8%	25.4%	26.8%	100%
Permanezco inactivo	85	43	66	194
	43.8%	22.2%	34.0%	100%
Estudio y busco trabajo	5	10	16	31
	16.1%	32.3%	51.6%	100%
Estudio	31	18	55	104
	29.8%	17.3%	52.9%	100%
Total	810	402	771	1,983
	40.80%	20.30%	38.90%	100.00%

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

Observamos que el porcentaje de ocupados, estudien o no, es bastante parecido en las tres categorías de origen social, aunque ligeramente menor en los que provienen de clase media. Por último se observa que el porcentaje de inactivos no presenta grandes diferencias según su origen social, aunque es ligeramente menor para el origen social alto.

A lo largo de este apartado se han descrito las características de la actividad laboral organizada en tres subgrupos: ocupados, desempleados e inactivos; con el fin de confirmar las diferencias entre estos y las variables sociales e institucionales, se aplicó una prueba estadística⁶ en la que no se encuentran diferencias significativas entre los tres subgrupos según su origen social pero sí según el sexo, el tipo de centro en el que cursaron sus estudios, el itinerario laboral y las áreas de conocimiento.

⁶ La prueba de homogeneidad de chi cuadrada, para las siguientes variables: origen social, no hay diferencias significativas al obtener $p = .140$, mientras que se identifican diferencias en las variables de área de conocimiento $p = .000$, tipo de centro $p = .021$, sexo $p = .000$ e itinerario $p = .000$.

Los itinerarios laborales

Los itinerarios laborales observados en los egresados se estructuran en seis tipos que hemos etiquetado como sigue (Tabla 2): inactivo, tardío, esperado, empleo-desempleo, permanente y otros-irregulares, es decir:

Itinerario inactivo: aquellos que no trabajaron durante sus estudios, ni seis⁷ meses después, ni en el momento de la entrevista.

Itinerario tardío: aquellos que no trabajaron durante sus estudios, ni seis meses después, pero sí trabajaban en el momento de la entrevista.

Itinerario esperado: aquellos que se comportaron como cabría esperarse o “como manda la tradición”, es decir, no trabajaron durante sus estudios, pero si trabajaban seis meses después de terminarlos y continuaban trabajando en el momento de la entrevista.

Itinerario empleo-desempleo: aquellos que trabajaban durante sus estudios y seis meses después, pero no en el momento de la entrevista.

Itinerario permanente: aquellos que empezaron a trabajar durante sus estudios, también lo hacían seis meses después de egresar y continuaban trabajando en el momento de la entrevista.

Itinerario otros-irregulares: el conjunto de aquellos que no siguieron ninguno de los itinerarios precedentes, presentan comportamientos erráticos; cada uno de ellos, por separado, son muy minoritarios. Los resultados, en términos cuantitativos de presencia de estos itinerarios laborales entre los egresados, son los presentados en la Tabla 5.

Tabla 5. Distribución porcentual y frecuencia de la tipología de itinerarios laborales entre los egresados

Itinerarios	Frecuencia	Porcentaje
Inactivo	244	12
Tardío	147	7
Esperado	397	20
Empleo-desempleo	97	5
Permanente	899	45
Otros-irregulares	233	12
Total	2,017	100

⁷ A partir de los 8 itinerarios laborales posibles mostrados en el apartado metodológico, para su análisis, hemos reagrupado los itinerarios posibles en una tipología de seis por agrupación de los itinerarios 3, 5 y 6, en uno solo al observar que estos son irregulares y muy minoritarios.

El tipo de egresados mayoritario, que representa el 45% del total, se sitúa en el itinerario laboral “permanente”, es decir, trabaja ya antes de egresar y lo continúa haciendo hasta el momento de la entrevista. En el extremo opuesto, en cuanto a actividad laboral se refiere, están los estudiantes con itinerario “inactivo”, que no han trabajado nunca, y representan el 12% del total. Por su peso en el conjunto, el segundo tipo de itinerario laboral de los estudiantes son los que siguieron en itinerario “esperado”: no empezaron a trabajar hasta que egresaron pero después han trabajado de manera continua. Estos representan el 20% de los egresados.

El resto de los itinerarios son minoritarios si los tomamos uno a uno, pero en su conjunto representan una cuarta parte de los egresados y son los que, o tienen una inserción “tardía”, o dejaron de trabajar después de haber trabajado “empleo-desempleo” (no sabemos si fue porque lo perdieron o porque lo abandonaron) o tienen comportamientos erráticos difíciles de etiquetar, por lo que los denominamos como “otros-irregulares”.

Si observamos las diferencias de presencia en los itinerarios de las personas de distinto sexo y origen social, las tablas 6 y 7 nos indican que las mujeres están sobrerrepresentadas⁸ en los itinerarios “inactivo”, “tardío” e “irregular” mientras que los hombres, lógicamente, están subrepresentados en los mismos y sobrerrepresentados en el itinerario “permanente”. Respecto al origen social, observamos que los graduados de origen bajo están sobrerrepresentados en “irregulares” y “empleo-desempleo”, mientras que los de origen social medio están sobrerrepresentados en el itinerario “inactivo” y los de origen alto en el “esperado” y “tardío”.

Al relacionar los itinerarios observados para la UdeG con la tipología propuesta por Casal *et al.* (2006) que hemos descrito en el apartado introductorio, podemos concluir que, de los itinerarios mayoritarios en la UdeG, el “permanente” y el “esperado” (que representan el 65% de los egresados) se corresponderían con el itinerario de “éxito precoz” que propone Casal, mientras que los itinerarios “tardío”, “irregular” y “empleo-desempleo” se corresponderían con los que Casal llama “precario” y de “aproximaciones sucesivas”. En el caso de la UdeG observamos otro itinerario no presente en la tipología de Casal, ni en general en las europeas, que es el “inactivo”, ausente en los itinerarios universitarios de otros países. Tengamos en cuenta que no se trata principalmente de inactividad por estudios, sino que, como muestran los datos de la Tabla 3, mayoritariamente no estudian.

⁸ Consideramos que una modalidad de una variable (ser hombre o mujer) esta sobrerrepresentada o subrepresentada cuando se aleja más de un 5% del valor promedio de esta modalidad en su conjunto de la muestra. Si se sitúan dentro de este intervalo la clasificamos como equivalente al promedio.

Tabla 6. Tipo de itinerario por sexo

Itinerario	Sexo		Total
	Femenino	Masculino	
Inactivo	158	86	244
	64.8%	35.2%	100%
Tardío	104	43	147
	70.7%	29.3%	100%
Esperado	206	191	397
	51.9%	48.1%	100%
Empleo-desempleo	55	42	97
	56.7%	43.3%	100%
Permanente	427	472	899
	47.5%	52.5%	100%
Otros-irregulares	138	95	233
	59.2%	40.8%	100%
Total	1,088	929	2,017
	53.9%	46.1%	100.0%

Tabla 7. Tipo de itinerario laboral por origen social

Itinerario	Origen Social			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Inactivo	77	64	99	240
	32.1%	26.7%	41.3%	100%
Tardío	51	32	64	147
	34.7%	21.8%	43.5%	100%
Esperado	140	80	172	392
	35.7%	20.4%	43.9%	100%
Empleo-desempleo	46	14	34	94
	48.9%	14.9%	36.2%	100%
Permanente	390	170	325	885
	44.1%	19.2%	36.7%	100%
Otros -irregulares	108	43	78	229
	47.2%	18.8%	34.1%	100%
Total	812	403	772	1,987
	40.9%	20.3%	38.9%	100%

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta de escolaridad de padres sobre la que se calculó el origen social.

Salarios

El salario es el indicador “tradicional” por excelencia para la evaluación de la inserción según la economía clásica, la medida del éxito. Aunque en el marco teórico hemos apuntado las razones por las que creemos que no ha de ser el indicador único de una buena inserción, tampoco pensamos que pueda hacerse un balance de la inserción sin contar con este. Más adelante lo incorporaremos junto a otros indicadores en la construcción de un índice de calidad de la ocupación.

La tabla 8 sobre los salarios de los egresados en el momento de la entrevista nos muestra una distribución en que la moda está entre los 5,000 y 10,000 pesos mensuales en el 50% de los casos; un porcentaje pequeño (6%), percibe salarios inferiores a 2,500 pesos y dos grupos que superan el 20% están en la franja de 2,500 a 5,000 pesos o superan los 10,000.

Tabla 8. Salario mensual de los egresados que trabajan

Retribución	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2,500 pesos	86	6
2,501 a 5,000 pesos	339	23.9
5,001 a 10,000 pesos	703	49.6
10,001 pesos a más	289	20.4
Total	1,417	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta del salario.

Si observamos la relación entre los distintos itinerarios construidos en el apartado anterior y el salario en la ocupación actual (Tabla 9), observamos que el único itinerario que está sobrerrepresentado en los niveles de salario más altos es el “permanente”, es decir, aquellos que ya trabajaban durante su último año de estudios, seis meses después de egresar y están ocupados en la actualidad. Le siguen los egresados que siguieron el itinerario laboral “esperado”, es decir, aquellos que empezaron a trabajar después del egreso y lo hacían a los seis meses y en la actualidad.

Este resultado nos muestra que, al menos a nivel salarial y en los primeros años de inserción profesional, haber trabajado durante los estudios parece haber beneficiado a los que lo hicieron en comparación con los que sólo estudiaron.

Tabla 9. Tipo de itinerario por salario

Itinerario	Salario (pesos)								Total	
	Menos de 2,500		2,501 a 5,000		5,001 a 10,000		10,001 a más			
Tardío	24	17.9%	38	28.4%	61	45.5%	11	8.2%	134	100%
Esperado	16	4.4%	94	26%	190	52.6%	61	16.9%	361	100%
Permanente	39	4.6%	181	21.5%	415	49.4%	205	24.4%	840	100%
Total	79	5.9%	313	23.4%	666	49.9%	277	20.7%	1,335	100%

Valoración subjetiva: adecuación del trabajo con la formación, satisfacción con el trabajo en general y posición laboral de los egresados respecto de la de sus padres

Los datos de las dos tablas (10 y 11) que presentamos a continuación nos muestran que la valoración subjetiva del trabajo actual es alta tanto en la evaluación de la satisfacción global como en la adecuación del trabajo que realizan con sus estudios. Alrededor del 80% consideran que la relación de su trabajo con sus estudios es media o alta (un 68% alta) y también un 80% están “muy satisfechos” globalmente con su trabajo actual.

Ello nos lleva a pensar que, subjetivamente, los estudiantes tienden a estar satisfechos con los efectos que sus estudios han tenido sobre su ocupación actual. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en otros estudios análogos, aunque en este campo la encuesta empleada presenta déficits importantes.

Tabla 10. Relación del trabajo actual con su formación

Adecuación	Frecuencia	Porcentaje
Nula	121	8.4
Baja	139	9.7
Media	200	14
Alta	972	67.9
Total	1,432	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

Tabla 11. Satisfacción con el trabajo actual en general

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	25	1.9
Poco satisfecho	48	3.7
Neutrales	183	14.3
Muy satisfecho	1,026	80
Total	1,282	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

Las tablas 12 y 13 nos muestran las mismas variables, satisfacción y adecuación del empleo actual, cruzadas por los itinerarios que tienen empleo actual. Los datos nos muestran que, tanto el grado de satisfacción como el de adecuación, son muy parecidos en los itinerarios “esperado” y “permanente” y, en ambos casos, por encima del “tardío”, lo que indicaría una valoración subjetiva superior de aquellos que han realizado itinerarios de ocupación, al menos a partir del egreso, frente a aquellos que retardaron su incorporación. En la valoración de estos resultados no hemos de olvidar que estamos hablando de una primera inserción en todos los casos.

Tabla 12. Tipo de itinerario por satisfacción con la ocupación

Itinerario	Satisfacción con la ocupación actual				Total
	Nada satisfecho	Poco satisfecho	Neutro	Muy satisfecho	
Tardío	4	7	23	77	111
	3.6%	6.3%	20.7%	69.4%	100%
Esperado	5	11	43	258	317
	1.6%	3.5%	13.6%	81.4%	100%
Permanente	13	29	100	632	774
	1.7%	3.7%	12.9%	81.7%	100%
Total	22	47	166	967	1,202
	1.8%	3.9%	13.8%	80.4%	100%

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

Tabla 13. Tipo de itinerario por adecuación de ocupación con los estudios

Itinerario	Adecuación				Total
	Nula	Baja	Media	Alta	
Tardío	21	19	23	70	133
	15.8%	14.3%	17.3%	52.6%	100%
Esperado	26	34	52	255	367
	7.1%	9.3%	14.2%	69.5%	100%
Permanente	56	72	117	604	849
	6.6%	8.5%	13.8%	71.1%	100%
Total	103	125	192	929	1,349
	7.6%	9.3%	14.2%	68.9%	100%

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

Una última valoración subjetiva de los egresados se refiere a la posición laboral alcanzada por los egresados respecto a la de sus padres, ambas en el momento de la entrevista. Como indica la tabla 14, casi dos tercios de los egresados, el 64,5%, consideran que, 2 o 3 años después de haber egresado, su posición laboral es superior a la de sus padres que se hallan en la etapa final de su carrera laboral.

Tabla 14. Posición laboral de los egresados respecto a sus padres

Posición relativa	Frecuencia	Porcentaje
Superior	827	64.5
Igual	288	22.5
Inferior	167	13.0
Total	1,282	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó la pregunta.

El hecho de que constituya una valoración subjetiva y de no disponer de otros elementos de contexto en la encuesta de referencia, como sería la ocupación de los padres respectivos, sólo nos permite constatar que muchos egresados, ya en su primera inserción, tienen la percepción de que su paso

por la universidad ha constituido un factor de ascenso socio-laboral respecto a su familia de origen.

Índice de calidad ocupacional

Con la finalidad de irnos acercando, aunque sea aún de manera tímida, a las medidas del éxito en la inserción que incorporen la diversidad de objetivos que pueden tener los egresados respecto de su futuro laboral, introducimos en la medida del éxito en la inserción tanto elementos objetivos como subjetivos para construir un índice de calidad que sea su resultante. Las principales limitaciones de un índice de esta naturaleza son de dos tipos: a) la información disponible por medio de las encuestas no incorpora variables suficientes; b) que los métodos cuantitativos, para captar este tipo de comportamientos, deberían ser complementados por cualitativos, cosa que esperamos desarrollar en el proyecto ITUNEQMO en un próximo futuro.

Conscientes de sus limitaciones, pero también de la mejora de la información que implica, a partir de las variables presentadas en apartados anteriores, hemos querido elaborar un índice de calidad ocupacional sencillo siguiendo la propuesta de Corominas *et al.* (2007), dada la escasez de información más compleja para elaborar otros como los que propone Oliveira (2006) para la juventud mexicana.

Veamos cómo se distribuye este índice⁹ al cruzarlo con otras variables de los egresados, como el origen social, el sexo, el tipo de centro, la duración de los estudios, el área de conocimiento, el calendario de egreso y las carreras.

En la comparación del índice con el área de conocimiento (tabla 15), se puede identificar que las proporciones se conservan entre una calidad media y alta, lo que muestra que no hay diferencias significativas entre las áreas de conocimiento.¹⁰ Sin embargo, las áreas con índices más bajos son las ciencias agropecuarias, vinculadas al comportamiento del sector, y educación y humanidades, caracterizadas por su dedicación a la docencia donde los contratos son a menudo por hora, sobretodo en una primera inserción.

Por origen social y sexo, los datos de las tablas 16 y 17 nos muestran que tanto uno como el otro discriminan de manera moderada a favor de los que provienen de clase alta y de los hombres de tal manera que estas no son significativas,¹¹ aunque las pequeñas diferencias tampoco son al azar y siguen las tendencias de discriminación “tradicionales” en nuestras sociedades.

⁹ El método para la elaboración del índice se expone en el apartado metodológico de este texto y en el anexo 1.

¹⁰ Como se demuestra con la prueba de homogeneidad de chi cuadrado que alcanza un nivel de $p = .050$.

¹¹ Al aplicar la prueba de homogeneidad entre el índice y las variables de origen social y sexo, se obtuvo un nivel de significancia para la primera de $p = .173$ y $.050$ para la segunda, lo que permite afirmar que no hay diferencias significativas en su comportamiento.

Tabla 15. Índice de calidad ocupacional por área de conocimiento

Área de conocimiento	Índice de calidad			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Ciencias Agropecuarias	7	14	13	34
	20.6	41.2	38.2	100
Ciencias de la Salud	27	95	94	216
	12.5	44.0	43.5	100
Ciencias Naturales y Exactas	5	15	16	36
	13.9	41.7	44.4	100
Ciencias Sociales y Administrativas	55	162	206	423
	13.0	38.3	48.7	100
Educación y Humanidades	20	32	24	76
	26.3	42.1	31.6	100
Ingeniería y Tecnología	44	128	173	345
	12.8	37.1	50.1	100
Total	158	446	526	1,130
	14.0	39.5	46.6	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó las preguntas para construcción del índice.

Tabla 16. Índice de calidad ocupacional por origen social

Origen social	Índice calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Bajo	77	186	205	468
	16.5	39.7	43.8	100
Medio	28	90	96	214
	13.1	42.1	44.9	100
Alto	52	164	219	435
	12.0	37.7	50.3	100
Total	157	440	520	1,117
	14.1	39.4	46.6	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó las preguntas para construcción del índice y el origen social.

Tabla 17. Índice de calidad ocupacional por sexo

Origen social	Índice calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Femenino	93	240	256	589
	15.8	40.8	43.5	100
Masculino	65	206	270	541
	12.0	38.1	49.9	100
Total	158	446	526	1,130
	14.0	39.5	46.6	100

Nota: El total de las frecuencias corresponde al número de egresados que contestó las preguntas para la construcción del índice.

También observamos diferencias por calendario de egreso (Tabla 18), que, aunque débiles, marcan una tendencia regular de mejora de la calidad de la ocupación con la antigüedad, lo que sería un indicio, aunque sea en el corto plazo, de lo que podríamos llamar “carrera profesional”.¹²

Tabla 18. Índice por calendario de ingreso

Calendario de egreso	Índice de calidad			Total
	Bajo	Medio	Alto	
2008 A	35	81	129	245
	14.3	33.1	52.7	100
2008 B	41	122	154	317
	12.9	38.5	48.6	100
2009 A	27	79	78	184
	14.7	42.9	42.4	100
2009 B	29	73	82	184
	15.8	39.7	44.6	100
OTRO	26	91	83	200
	13	45.5	41.5	100
Total	158	446	526	1,130
	14	39.5	46.5	100

¹² Sin embargo, las diferencias no son estadísticamente significativas entre calendarios ya que se obtiene un $p = .254$.

Mayores son las diferencias por tipo de centro (tabla 19), temático y regional, en que las diferencias de calidad ocupacional media y alta muestran diferencias superiores a los 15 puntos, lo que coincide con los resultados de Márquez (2011), que demuestran las diferencias marcadas entre las zonas urbanas y rurales, atendiendo al desarrollo de cada región.

Tabla 19. Índice de calidad por tipo de centro

Tipo de centro	Índice calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Temático	121	320	441	882
	13.7	36.3	50	100
Regional	37	126	85	248
	14.9	50.8	34.3	100
Total	158	446	526	1,130
	14	39.5	46.5	100

Las variables que muestran diferencia significativa (con una $p = .000$) en el índice de calidad ocupacional son de tipo institucional (el tipo de centro y el programa; anexo 2). Sin embargo, es necesario considerar la siguiente función para determinar en qué medida todas estas variables determinan el índice de calidad:¹³ sexo, origen social, programa de estudio, calendario de egreso, tipo de centro, área de conocimiento, nivel educativo. Se obtuvo que estas variables, que podrían explicar el comportamiento de índice de calidad ocupacional, alcanzan conjuntamente un nivel explicativo sólo del 2,9% ($R^2 = .029$), lo que significa que nos encontramos ante un modelo con muy bajo nivel explicativo (anexo 3).

Al considerar las variables separadamente, las que tienen una mayor capacidad explicativa son variables institucionales como el tipo de centro y el programa de estudio. Estos resultados plantean numerosas interrogantes

¹³ Se utiliza la técnica de regresión múltiple para explicar el comportamiento de una variable dependiente (índice de calidad ocupacional), utilizando la información de un conjunto de variables independientes, bajo un modelo línea que permita determinar la influencia de este conjunto de variables independientes en la dependiente.

acerca de la capacidad explicativa de los modelos que podríamos llamar “convencionales” (basados en el origen social y el sexo de los egresados) de explicación de los procesos de inserción de los egresados, interrogantes que desarrollamos en el apartado de conclusiones.

Conclusiones

Antes de adentrarnos en un análisis más detallado, y recordando algo que ya afirmábamos en la introducción, debemos hacer una primera consideración: según todos los datos contextuales aportados por los trabajos de Salas y Murillo dentro del proyecto ITUNEQMO (2012), estamos analizando un sector de jóvenes que podríamos calificar globalmente de “vencedores” respecto del resto de la población, tanto en términos de retribución como de condiciones en el empleo.

Una segunda consideración, previa a adentrarnos en el capítulo de conclusiones, es que, aunque estemos hablando de egresados universitarios, nos referimos a los egresados de una universidad pública; algunos autores (De Vries y Navarro 2011) nos han señalado que, entre las condiciones de inserción de estos y los de las universidades privadas de alto precio se observa, al menos en términos de remuneración, que hay diferencias muy importantes. Además, poco sabemos qué sucede con los egresados de las universidades “patito” aunque existen muchos prejuicios acerca de ellas. Sin datos acerca de sus condiciones de inserción, sólo sabemos que buena parte de sus estudiantes no pudieron acceder a la universidad pública.

Estas consideraciones iniciales son para aclarar que, aunque hablemos de la universidad de la que egresan la mayoría de los profesionistas que han estudiado en Jalisco, no se trata de una universidad “representativa” del conjunto de los egresados jaliscienses, sino de los de un tipo de universidad que, al menos a *priori* –pues no disponemos de datos de las demás–, es distinta de las otras y no representativa del conjunto.

Uno de los resultados a destacar sobre los egresados de la UdeG es el de la diversidad de comportamientos de los egresados en sus trayectorias laborales y en el tipo de actividad que realizan algunos años después de egresar. Este resultado nos obliga a prestar mayor atención a la diversidad de estudiantes que entran y salen de las IES y a evitar imágenes homogéneas, y estereotipadas, de este colectivo. Esta diversidad incluye, por ejemplo, la simultaneidad de estudios con trabajo. El itinerario laboral se inicia, para una mayoría, durante los estudios, y las situaciones mixtas de estudios y trabajo continúan estando presentes años después del egreso aunque en proporciones, de momento, mucho menores.

En términos de calidad de la inserción, uno de los principales resultados de nuestro análisis es que, para los egresados que están ocupados al final de su itinerario, no se observan diferencias significativas, ni por sexos, ni por orígenes sociales. En cambio, sí se observan diferencias significativas relacionadas con el sexo de los egresados, pero no con su origen social, en el grado

de actividad y de ocupación. Con ello, nuestra hipótesis de que el origen social habría influido principalmente en el acceso a la universidad y no en la inserción, al revés que el sexo, se confirma al menos para los ocupados.

Las diferencias en la actividad y la ocupación relacionadas con el sexo y en detrimento de las mujeres, nos llevan a conjeturar que se deben a una probable discriminación laboral, pero también a un modelo familiar que concentra en ellas el trabajo reproductivo. Es sorprendente, en términos comparativos con otros países de la OCDE, el alto porcentaje de graduadas universitarias “inactivas”.

Pero el resultado más significativo es la relación de la calidad de la inserción de los egresados con variables institucionales de la universidad, como el tipo de centro y la carrera estudiada, que están relacionadas con los comportamientos y las oportunidades de los egresados cuando eran estudiantes y, por tanto, con los “deseos” de los jóvenes y con las políticas públicas que configuran las “oportunidades” a las que estos pueden realmente optar.

En términos de los efectos del origen social y sexo, la metáfora del autobús presentada en la introducción de este texto se confirma para los egresados ocupados, con la salvedad del grado de actividad discriminado por razón del sexo. Con ello, la relación entre origen social, género y destino laboral se diluye y se filtra a través de otros comportamientos de carácter institucional que no son monolíticos ni están fuertemente influenciados según el origen social y el sexo de los egresados, aunque no son totalmente extraños a los mismos.

Constatar que no existe una relación directa entre clase social y comportamientos/resultados en inserción social implicaría que el paso por la universidad de alguna manera “borra las marcas de clase” de los estudiantes o, dicho de otra manera, no existe un comportamiento homogéneo de las personas del mismo origen social durante su proceso de acceso a la universidad, trayectoria de estudios y resultados de inserción. En las tres etapas, antes, durante y después del paso por la universidad, existen “tendencias de clase” pero estas no son en ningún caso “puras” ni tan sólo dominantes. El origen social se filtra a través de una multitud de comportamientos intermedios que diluyen su marca de origen. Los orígenes sociales diversos, al compartir un espacio común, se “contaminan” entre sí de tal manera que los estudiantes de las diferentes carreras tienden a parecerse más entre ellos, por la convivencia, que cuando entraron. Estos comportamientos tendrían más que ver con las opciones de estudio dentro de la universidad que con el origen social en sentido estricto (Troiano y Elías, 2013).

Referencias

- Carabaña, Julio (2004). Educación y movilidad social. En V. Navarro (Ed.), *El Estado del Bienestar en España*, Madrid: Taurus.
- Casal, Joaquim; García, Maribel; Merino, Rafael y Quesada Miguel (2006). Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición. *Papers*, 79, 21-48. Disponible en <http://ddd.uab.es/pub/papers/02102862n79/02102862n79p21.txt>
- Corominas, Enric, Villar, Esperanza, Saurina, Carme y Fábregas, Martí (2007). El mercat laboral qualificat i la qualitat de l'ocupació. En A. Serra (Ed.), *Educació superior i treball a Catalunya: anàlisi dels factors d'inserció laboral*. Barcelona: AQU, pp. 95-154
- De Oliveira, Orlandina (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 049, 37-73.
- De Vries, Wietse y Navarro, Yadira (2011). ¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(4), 3-27.
- Hedström, Peter (2005). *Dissecting the Social: On the Principles of Analytical Sociology*. Cambridge University Press.
- Márquez, Alejandro (2011). Relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. *Perfiles Educativos*, 23, 169-185.
- Planas, Jordi y Fachelli, Sandra (2010). *Catalan Universities as a Factor of Equity and Professional Mobility*. Barcelona: AQU.
- Salas, Iván y Murillo, Favio (2012). *Los profesionistas universitarios y el mercado laboral en México: convergencias y asimetrías*. Mimeo. ITUNEQMO MX.
- Sen, Amartya (1970). *Collective Choice and Social Welfare*. San Francisco: Holden Day.
- Troiano, Helena y Elias, Marina (2013-forthcoming). *Social Composition in University Degrees. Higher Education*.

Anexos

Anexo 1. Metodología para la construcción del índice de calidad ocupacional y su cálculo

$$\text{Índice de calidad ocupacional} = f[(C + R + A) * S] * 100$$

1. Tipo y duración del contrato (C)

Se usa el tipo de contrato (temporal o fijo) y la duración del contrato. En nuestro caso, al no contar con datos en la encuesta para hacer la conversión a una variable equivalente, se descarta del cálculo.

2. Retribución económica (R)¹⁴

- a) más de 10,001 /mensual: 3 puntos;
- b) entre 5,001 y 10,000: 2 puntos;
- c) entre 2,501 y 5,000: 1 punto;
- d) menos de 2,500: 0 puntos.

Retribución	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 2,500	86	6
2,501 a 5,000	339	24
5,001 a 10,000	703	50
10,001 a más	289	20
Total	1,417	100

3. Adecuación entre la formación universitaria y el trabajo (A)

La relación del trabajo con su formación es: Alta: 3 puntos; Media: 2 puntos; Baja: 1 punto; Nula: 0 puntos.

¹⁴ El Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM), aprobó para la Zona B (Jalisco) en 2011 un salario mínimo de 58.10 diarios –por lo tanto el salario mínimo mensual es de 1,743 pesos.

Adecuación	Frecuencia	Porcentaje
Nula	121	8.45
Baja	139	9.71
Media	200	13.97
Alta	972	67.88
Total	1,432	100

4. Satisfacción con el trabajo en general (S)

Muy satisfecho: 1.25 puntos; neutrales: 1 punto; poco satisfechos: 0.75, y nada satisfechos: 0.5 puntos.

Grado de satisfacción	Frecuencia	Porcentaje
Nada satisfecho	25	2
Poco satisfecho	48	4
Neutrales	183	14
Muy satisfecho	1,026	80
Total	1,282	100

Sustitución de la función

$$\text{Índice de calidad ocupacional} = f[(R + A) * S] * 100$$

Anexo 2. Índice de calidad de la ocupación por carrera

Tabla 2.1. Índice por carrera-comportamiento similar a la media general

Programa	Índice de calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Ingeniería en comunicaciones y electrónica	11.1	37	51.9	100
Física	50		50	100
Ingeniería biomédica	12.5	37.5	50	100
Ingeniería química	19.2	30.8	50	100
Matemáticas	8.3	41.7	50	100
Médico cirujano y partero	15	35	50	100
TSU en teleinformática		50	50	100
Químico farmacobiólogo	15.8	36.8	47.4	100
Derecho o abogado	8.3	45.8	45.8	100
Negocios internacionales	25.8	29	45.2	100
Psicología	13.8	41.4	44.8	100
Economía	8.7	47.8	43.5	100
Recursos humanos	15.2	42.4	42.4	100
Mercadotecnia	22	36	42	100
Artes visuales para la expresión fotográfica	20	40	40	100
TSU en Radiología e imagen	20	40	40	100
General	14	39.5	46.5	100

Tabla 2.2. Índice por carrera-comportamiento por debajo de la media general

Carrera	Índice de calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Cultura física y deportes	8	56	36	100
Educación	23.5	41.2	35.3	100
Diseño de interiores y ambientación	25	45	30	100
TSU en Electrónica y mecánica automotriz	20	50	30	100
Medicina veterinaria y zootecnia	25	45.8	29.2	100
Informática	38.1	33.3	28.6	100
Artes visuales para la expresión plástica	36.4	36.4	27.3	100
Letras hispánicas	18.2	54.5	27.3	100
Turismo	27.3	45.5	27.3	100
Derecho o abogado (semiescolarizado)	12.5	62.5	25	100
Ingeniería en computación	10	65	25	100
Ingeniería en teleinformática	21.1	57.9	21.1	100
Nutrición	16.7	62.5	20.8	100
Geografía	40	40	20	100
Historia	41.7	41.7	16.7	100
Ingeniería en administración industrial	14.3	71.4	14.3	100
TSU en Prótesis dental	47.1	41.2	11.8	100
Biología	22.2	66.7	11.1	100
Cirujano dentista	20	75	5	100
General	14	39.5	46.5	100

Tabla 2.3. Índice por carrera-comportamiento por arriba de la media general

Carrera	Índice de calidad ocupacional			Total
	Baja	Media	Alta	
Ingeniería bioquímica			100	100
Ingeniería civil		13.3	86.7	100
Enfermería (nivelación)		18.8	81.3	100
Ingeniería topográfica		25	75	100
Administración	2.3	30.2	67.4	100
Sociología	33.3		66.7	100
Contador público	6	28	66	100
Ingeniería mecánica eléctrica	5.7	28.6	65.7	100
Administración financiera y sistemas		35	65	100
Sistemas de información	5.3	31.6	63.2	100
Química	7.7	30.8	61.5	100
Ingeniero agrónomo	10	30	60	100
Carrera de enfermería	4.5	36.4	59.1	100
Ingeniería industrial	10.3	30.8	59	100
Ingeniería mecatrónica		42.9	57.1	100
Enfermería	4.1	42.5	53.4	100
Arquitectura	8.8	38.2	52.9	100
General	14	39.5	46.5	100

Anexo 3. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.171	.029	.023	.700	.217

a) Variables predictoras: (constante), sexo, origen social, programa de estudio, calendario de egreso, tipo de centro, área de conocimiento, nivel educativo.

b) Variable dependiente: índice de calidad ocupacional.

Coeficientes	Coeficientes no estandarizados	Error típ	Coeficientes estandarizados	t	Sig.	R pearson
Modelo	B	.	Beta			
(Constante)	1.480	.163		9.089	.000	
Programa de estudio	-1.784E-03	.001	-.090	-2.625	.009	-.076
Area de conocimiento	-7.816E-03	.015	-.017	-.527	.598	.025
Nivel educativo	1.095E-02	.109	.003	.101	.920	-.043
Tipo de centro	-.178	.052	-.105	-3.455	.001	-.098
Calendario de egreso	-2.388E-02	.015	-.047	-1.576	.115	-.052
Origen social	4.325E-02	.024	.055	1.831	.067	.070
Sexo	.121	.045	.086	2.721	.007	.072

a) Variable dependiente: índice calidad ocupacional.