

EL COLEGIO DE SONORA

Maestría en Ciencias Sociales

Precariedad laboral en el empleo de jóvenes profesionistas:

El caso de egresados de la Universidad de Sonora 2017

Tesis presentada por:

Orietta Fupen Villegas

Para obtener el grado de Maestra en Ciencias Sociales

En la línea de investigación Desarrollo, Sustentabilidad y Género

Directora de Tesis: Dra. Lorenia Velázquez Contreras

Lectora externa: Dra. Gabriela Grijalva Monteverde

Lector externo: Dr. Benjamín Burgos Flores

Hermosillo, Sonora a Noviembre de 2017

*A Elian,
porque tu recuerdo
es la motivación
para construir
una mejor versión
cada día.*

Agradecimientos

A Dios

por llevarme por los más inimaginables y bellos caminos de la vida,
por ser paz, sostén y guía en cada momento.

A El Colegio de Sonora

por abrirme las puertas y enriquecer mi formación académica.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología

por el respaldo financiero que permitió cursar esta Maestría.

A la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora

por las facilidades brindadas para realizar esta investigación.

A la Dra. Lorenia Velázquez Contreras

por dirigir esta tesis y conducirme a buen puerto en el proceso.

A la Dra. Gabriela Grijalva Monteverde

por sus valiosas aportaciones y enseñanza durante el posgrado.

Al Dr. Benjamín Burgos Flores

por hacer posible el desarrollo de este proyecto.

A la Dra. Karla López Montes

por su cálida atención y apoyo durante el trabajo de campo.

A mis padres, María Amalia y Manuel, y a mis hermanos

por confiar siempre en mí.

A Dayán

por impulsarme a lograr mis metas

y acompañarme en esta montaña rusa de aprendizaje.

A Dolores, Alejandra, Perla J. y Mayra

por inspirarme.

Índice

RESUMEN	12
ABSTRAC	15
INTRODUCCIÓN	17
1. EXTENSIÓN DE LA PRECARIEDAD AL EMPLEO DE JÓVENES PROFESIONISTAS	23
1.1. PRECARIEDAD LABORAL, UN FENÓMENO EN EXPANSIÓN	23
1.2. JÓVENES MEXICANOS Y EMPLEOS PRECARIOS	34
1.3. PRECARIEDAD EN EL MERCADO LABORAL DE HERMOSILLO, SONORA, MÉXICO.....	41
1.4. MERCADO DE TRABAJO DE PROFESIONISTAS EN SONORA	45
2. FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRECARIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	49
2.1. EL PROCESO DE PRECARIZACIÓN LABORAL, DE LA GLOBALIDAD AL CONTEXTO LOCAL	50
2.1.1. <i>Efectos del neoliberalismo en México</i>	53
2.1.2. <i>Heterogeneidad Laboral y Heterogeneidad Estructural</i>	57
2.1.3. <i>Precarización y polarización laboral en el contexto hermosillense</i>	61
2.2. EFECTOS DE LAS POLÍTICAS EDUCATIVAS EN EL CRECIMIENTO DE EGRESADOS	63
2.2.1. <i>Subempleo estructural y espiral de calificaciones</i>	69
2.2.2. <i>Desaprovechamiento del bono demográfico</i>	71
2.3. EXPLICACIONES TEÓRICAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL	73
3. PRECARIEDAD LABORAL, EMPLEO PRECARIO Y JUVENTUD	78
3.1. DEBATE CONCEPTUAL SOBRE PRECARIEDAD LABORAL Y EMPLEO PRECARIO.....	78
3.1.1. <i>Definición de empleo precario</i>	85
3.1.2. <i>Dimensiones</i>	86
3.1.3. <i>Variables</i>	88
3.2. DEBATE CONCEPTUAL SOBRE JUVENTUD	96
4. METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA Y CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE	99
4.1. METODOLOGÍA	99
4.1.1. <i>Instrumento de captación</i>	100
4.1.2. <i>Selección de la muestra</i>	103
4.2. CONSTRUCCIÓN DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL	106
5. ANÁLISIS DESCRIPTIVO Y RESULTADOS DEL ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL	112
5.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	112
5.1.1. <i>Características de los egresados/as de URC</i>	115
5.1.2. <i>Actividad económica</i>	121
5.1.3. <i>Características de los ocupados</i>	124
5.1.4. <i>Características del empleo de los jóvenes profesionistas</i>	125
5.2. ÍNDICE DE PRECARIEDAD LABORAL (IPL).....	136
6. CONCLUSIONES	145
BIBLIOGRAFÍA	153
ANEXOS	163

ANEXO 1. CUESTIONARIO DE LA ENCUESTA DE EGRESADOS DE LICENCIATURA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA
2017 163

Resumen

La precariedad laboral es un problema que se ha expandido al empleo de profesionistas y en el que se manifiesta la vulnerabilidad de los jóvenes en su transición del mundo universitario al mundo laboral. Los recién egresados están frente a un escenario de inestabilidad en el trabajo, en un contexto en el que la producción de egresados de licenciatura rebasa la capacidad del mercado laboral para absorberlos y la flexibilidad del empleo en el marco de la globalización genera más trabajadores asalariados con un menor nivel de ingresos o un bajo nivel de protección social y seguridad laboral en sus ocupaciones

El objetivo de esta investigación fue analizar la extensión de la precariedad laboral en el empleo de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora en las dimensiones temporal, económica, organizacional y social.

Para el análisis de la precariedad laboral en jóvenes profesionistas se utilizaron en esta investigación datos de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017 de la Universidad de Sonora y se construyó un índice sumatorio simple para la ubicación de los trabajadores asalariados en una escala que consideró desde los empleos no precarios hasta los de alta precariedad.

Se analizaron 932 observaciones: 552 mujeres y 380 hombres. 14 por ciento cuentan con empleo de calidad y 86 por ciento con empleo precario. 52.7 por ciento, 28.2 por ciento y 5.1 por ciento corresponden al nivel de baja, media y alta precariedad respectivamente.

Se concluyó que los jóvenes que cuentan con empleos no precarios son una minoría, afectando en mayor proporción a las mujeres.

Palabras clave: Precariedad laboral, Empleo precario, Jóvenes profesionistas, Recién egresados.

Abstrac

Job precariousness is a problem that has expanded to the employment of professionals and in which the vulnerability of young people in their transition from the university world to the working world manifests. The recent graduates face a scenario of instability at work, in a context in which the production of graduates exceeds the capacity of the working market to absorb them and employment flexibility in the framework of globalization generates more salaried workers with a lower level of income or down levels of social protection and job security in their occupations.

The objective of this research was to analyze the extent of job precariousness in the employment of young graduates of the University of Sonora in the temporal, economic, organizational and social dimensions.

For the analysis of job precariousness in young professionals, data from the 2017 Graduate Survey of the University of Sonora were used in this investigation and a simple summation index was constructed for the classification of salaried workers on a scale considered from the non precarious jobs up to those of high precariousness.

Nine hundred thirty two observations were analyzed. 552 women and 380 men. Fourteen percent have quality employment and 86 percent have precarious employment. 52.7 percent, 28.2 percent and 5.1 percent correspond low, medium and high precariousness levels respectively.

It was concluded that young people with non-precarious jobs are a minority, affecting women in a greater proportion.

Keywords: Job precariousness, Precarious employment, Young professionals, Recent graduates.

Introducción

El interés por realizar este proyecto de investigación nació primeramente de la inquietud por analizar la población de jóvenes recién egresados de universidad y se alimentó con la lectura de investigaciones realizadas por De Oliveria (2006), Guadarrama, Hualde y López (2012, 2015) y Román y Sollova (2015) quienes abordaron la inserción laboral precaria de los jóvenes en México y trazaron la ruta que llevó al surgimiento de nuevas preguntas, motivando una profunda búsqueda para comprender el fenómeno de la precariedad laboral y su impacto en la juventud profesionista.

Desde hace más de una década, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advertía que una elevada tasa de subempleo¹ en los jóvenes indicaba que un gran número de ellos aceptaba condiciones laborales poco satisfactorias, con mayor inestabilidad y menores salarios que los empleados permanentes que desempeñaban el mismo trabajo (OIT 2005).

En 2006, sólo 11 por ciento de los jóvenes asalariados en México tenía empleos no precarios, siendo los adultos jóvenes (de 25 a 29 años) que habitaban en los estados del norte los que presentaban los menores grados de precariedad, mientras en los estados del sur se concentran los niveles de precariedad más extremos. Sin embargo, los trabajadores asalariados en las entidades del norte de México no estaban exentos de presentar desigualdades entre las dimensiones de precariedad consideradas, pues en su caso se trataba

¹ El subempleo en el mercado de trabajo implica que los trabajadores se ubican en empleos con menos horas laborales, nivel de calificación inferior al que tienen y/o en unidades económicas menos productivas para evitar quedar desempleados.

de empleos con buena remuneración, pero deficientes en seguridad laboral y protección social (De Oliveira 2006).

Los estudios posteriores sobre la inserción de los jóvenes revelaron además que esta situación se expandía al mercado laboral de profesionistas en un contexto en el que un número cada vez mayor de egresados universitarios que el mercado es incapaz de absorber recrudece el proceso de precarización. Estos hallazgos avivaron el interés por realizar esta investigación.

Para los profesionistas que se encuentran en el grupo de edad acorde al término de sus estudios universitarios (regularmente a partir de los 22 o 23 años), el proceso de inserción en el mundo laboral es un punto de inflexión en el que se manifiesta su vulnerabilidad, pues los jóvenes conforman el grupo más sensible para insertarse y permanecer en el mercado laboral como fuerza de trabajo barata (Román y Sollova 2015, 135).

Es por ello que el interés de esta investigación radica en conocer las condiciones en que se insertan los jóvenes recién egresados al trabajo. El proyecto aborda el concepto de precariedad laboral desde las dimensiones temporal, económica, organizacional y social; y analiza de qué forma se ha expandido esta problemática a los empleos de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora, tomando como población de estudio a profesionistas con edades entre 23 y 29 años y 3 años de egreso en promedio que respondieron a la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017 que realiza la Dirección de Planeación de la propia institución académica.

En este proyecto se persiguen los siguientes objetivos generales:

- a) Analizar la extensión de la precariedad laboral en el empleo de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora en las dimensiones temporal, económica, organizacional y social.
- b) Identificar y relacionar las variables sociodemográficas de la población de estudio para un análisis comparativo entre los distintos grupos que la integran.

Y se plantean tres preguntas de investigación:

- a) ¿Cuál es la proporción de precariedad laboral en el empleo de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?
- b) En un análisis por dimensiones: temporal, económica, organizacional y social, ¿en cuál o cuáles de ellas se registran los mayores niveles de precariedad laboral para los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?
- c) En un análisis por áreas del conocimiento que integran las divisiones académicas de la Universidad Sonora, ¿en cuál o cuáles de ellas se registran los mayores niveles de precariedad laboral para los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?

La hipótesis de donde parte esta investigación es que la precariedad laboral se manifiesta en los empleos de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora por

la temporalidad, bajos ingresos, seguridad laboral y protección social que contemplan en sus contratos.

La presente investigación consta de seis capítulos: En el primero se aborda el contexto en el que se registra la precariedad laboral para los jóvenes mexicanos y particularmente para los jóvenes egresados de la Universidad de Sonora. En este se expone que el fenómeno se ha ido expandiendo al mercado laboral de los profesionistas y se registra aún en los sectores más dinámicos, por lo que ha pasado de verse como un efecto temporal a considerarse un rasgo estructural del actual modelo económico. Se desglosan algunos de los estudios previos que confirman que este afecta mayormente a los jóvenes y que dan avisos del impacto en los profesionistas con el aumento de la contratación temporal tanto en Hermosillo como a nivel nacional y el registro de egresados universitarios en empleos que no corresponden a su formación y nivel académico en Sonora.

En el segundo capítulo se discuten los factores que intervienen en el proceso de precarización del trabajo a partir la década de los setenta, tanto en el ámbito de las políticas económicas como de las políticas educativas implementadas en México, y se exponen las teorías que ofrecen explicaciones sobre la existencia de distintos grados de precariedad en el empleo desde el enfoque de la demanda del mercado laboral. En la primera parte se abordan los efectos de las políticas económicas neoliberales, desregulación del mercado y reestructuración productiva en el país que se ven reflejados en el contexto hermosillense con la polarización de la estructura productiva y ocupacional en la que se van perdiendo empleos de calidad media. En la segunda parte se incluyen los efectos de las políticas educativas que han generado una mayor cobertura y oferta de programas de licenciatura –

con una creciente participación de instituciones privadas– y, por ende, un incremento en el volumen de egresados, teniendo como resultado un desequilibrio entre la oferta de profesionistas y la demanda del mercado laboral por el debilitamiento del propio mercado interno y el crecimiento continuo y exponencial de la población joven con mayor nivel académico. En la tercera parte se integran las explicaciones de la teoría de mercados segmentados como una herramienta útil para comprender la ubicación en empleos con diferentes grados de precariedad, situación que se atribuye en mayor parte a los factores del contexto laboral (sector económico, estructura ocupacional y tamaño de la unidad de producción) y en menor medida a los factores socioespaciales, familiares e individuales.

En el tercer capítulo se delimitan las nociones de precariedad laboral y empleo precario utilizadas en esta investigación para el análisis de sus dimensiones objetivas, así como el concepto de juventud. Para efectos de esta investigación se define como empleo precario aquel que se registra con contrato temporal o ausencia de contrato, desprotección por la falta de seguridad social y prestaciones básicas de ley, con jornadas atípicas, bajos ingresos para su nivel profesional y ocupación en actividades no calificadas o acordes a su formación académica.

En el cuarto capítulo se detallan los aspectos metodológicos del proyecto y las bases para la construcción de un índice sumatorio simple que ubique a los trabajadores asalariados en una escala desde empleos no precarios hasta los de alta precariedad. Se exponen la metodología de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017 de la Universidad de Sonora para la selección de la muestra y las modificaciones al instrumento de captación que permitieron el análisis de la precariedad. El índice consideró las variables

contrato, jornada, sobrecalificación, desfase de conocimientos, ingreso mensual, seguridad social, aguinaldo, vacaciones y utilidades.

En el quinto capítulo se muestran el análisis estadístico descriptivo de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017 y los datos obtenidos con el índice de precariedad laboral (IPL). Los resultados permiten confirmar que los jóvenes profesionistas que han logrado insertarse en empleos de calidad, a 3 años en promedio de haber egresado de la Unidad Regional Centro, son una minoría, y que el fenómeno afecta mayormente a las mujeres.

Por último, el sexto capítulo incluye las conclusiones de este proyecto y las reflexiones que surgen de este tema en el que se observa la normalización y aceptación de las condiciones precarias en el trabajo asalariado y la vulnerabilidad de los jóvenes en su paso de la universidad al mercado laboral.

1. Extensión de la precariedad al empleo de jóvenes profesionistas

En este capítulo se aborda el contexto en el que se registra la precariedad laboral para los jóvenes mexicanos y particularmente para los jóvenes egresados de la Universidad de Sonora.

En el primer apartado se expone la precariedad laboral como un fenómeno en expansión que se ha estudiado desde la década de los ochenta del Siglo XX y que ha pasado de verse como un efecto temporal a considerarse un rasgo permanente, básicamente estructural del actual modelo económico, que se presenta tanto en la economía informal como la formal con el registro de trabajadores sin acceso a prestaciones y derechos laborales, jornadas atípicas, inestabilidad y bajos salarios. En el segundo apartado se expone que son los jóvenes los que mayormente ingresan al mercado laboral por la vía del trabajo precario. Se desglosan algunos de los estudios previos que confirman que el fenómeno afecta en mayor medida a los jóvenes con menor edad y menor nivel de educación pero también alcanza a los de mayor edad y mayor nivel académico. En el tercer apartado se aborda el registro de trabajadores sin contrato y sin prestaciones de salud en Hermosillo, así como el aumento en el registro de contratos temporales tanto a nivel nacional como a nivel local. Y en el cuarto punto se exponen los resultados de estudios sobre profesionistas en Sonora en cuanto a la sobreeducación y desfase de conocimientos que los recién egresados de universidad manifiestan en sus empleos.

1.1. Precariedad laboral, un fenómeno en expansión

La precariedad laboral como nueva forma de integración al mercado de trabajo de los profesionistas representa uno de los desafíos de la sociedad contemporánea (Guadarrama et al. 2015; Guadarrama et al. 2012; Castel 2010). Esta integración se sostiene en la inseguridad social, la flexibilidad contractual, las jornadas atípicas y los bajos salarios, que son algunas de las diversas formas que puede adoptar el fenómeno dentro de las condiciones laborales (Fernández 2014). Guadarrama, Hualde y López (2012) señalan que “la precariedad es un proceso que presenta diversos grados de alejamiento del trabajo estándar y matices diferenciados, de acuerdo con el carácter de las ocupaciones y las trayectorias laborales de los sujetos” (2012, 215). La diversidad que manifiesta la condición precaria es tal que en algunos países tiende a abarcar la mayor parte del mercado de trabajo, según reconocen estos y otros autores (Guadarrama et al. 2012, 218). México es uno de los países donde los estudios han revelado que una gran parte de la población ocupada tiene empleos con algún grado de precariedad, donde los ocupados en empleos no precarios –o empleos de calidad– representan apenas la mitad de los asalariados o una minoría en el caso de los jóvenes (De Oliveira 2006; García 2012).

El concepto de empleo precario se construye a partir de la desviación o alejamiento del empleo formal, estándar o típico que es la forma tradicional que adopta el trabajo remunerado. El empleo formal, como explica Gallin (1987), “es el empleo asalariado a tiempo completo, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva” (cit. en Escoto 2011, 2); por tanto, el empleo precario sería aquel que no cumple con estas características de jornada, contrato indefinido, protección social y afiliación sindical. Si bien las variables que determinan la precariedad de los empleos en los modelos revisados no son siempre las mismas, gran parte de los autores coincide en que unos de los principales elementos del constructo son la

carencia de seguridad social y prestaciones sociales. Fernández (2014) señala que aunque el concepto –de acuerdo a la primera definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1974– se concibió originalmente como la inestabilidad del empleo ya sea por la inexistencia del contrato (escrito o verbal) o por contratos de tiempo indeterminado, los estudios empíricos cuantitativos han ido agregando factores en su operacionalización como son el registro de seguridad social y diversas variables asociadas a los beneficios sociales. Se ha demostrado así que un aspecto importante en su medición es que una sola variable no resulta representativa del problema por lo que se requieren múltiples variables para evaluarlo.

Es por ello que los investigadores de esta problemática mayormente coinciden con el informe de la Comisión Europea de Investigación² (ESOPE, 2005) respecto a que el fenómeno no se reduce a una visión dicotómica (empleos precarios / no precarios), sino que se expresa en una escala de grados de precariedad y vulnerabilidad que puede afectar desde los empleos más desprotegidos hasta los aparentemente más seguros (Borbón 2016; Guadarrama et al. 2012, 2015; Román y Sollova 2015, Román 2013; De Oliveira 2006).

Aunque no se tiene una definición unívoca de los conceptos precariedad laboral y empleo precario, dado que no existe una teoría propiamente dicha de la calidad del empleo (Román 2013, 170) y sus fronteras siguen siendo estudiadas y debatidas, los autores han llegado a algunos consensos sobre los rasgos que los caracterizan. Se reconoce como un fenómeno multidimensional, multifactorial, difícil de medir y consta de dimensiones objetivas y subjetivas. Se presenta de forma preponderante en los “nuevos pobres”³ o

² Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies, 2005, Comisión Europea de Investigación (ESOPE), informe final, Bruselas.

³ El concepto Nuevos Pobres de Bauman (1998) se refiere a los trabajadores empobrecidos: consumidores excluidos del mercado en una sociedad de consumo. “Si en otra época ser pobre significaba estar sin trabajo, hoy alude fundamentalmente a la condición de un consumidor expulsado del mercado” (1998, 3).

“*working poor*”⁴: jóvenes, mujeres y migrantes. Se manifiesta de acuerdo al mercado de trabajo y las regulaciones existentes en cada país y es evolutiva con tendencia a perpetuarse (Borbón 2016; Guadarrama et al. 2015; Román y Sollova 2015; Fernández 2014; Román 2013; Guadarrama et al. 2012; De Oliveira 2006).

En sí, la precariedad laboral es un fenómeno que se ha estudiado en los años recientes a raíz de los cambios en las políticas económicas y la desregulación del trabajo que iniciaron en la década de 1970 en los países desarrollados, época en la que Castel (2010) enmarca el inicio de la crisis, posterior deterioro y derrumbe de la Sociedad Salarial⁵ con la llegada del siglo XXI, el paulatino abandono del Estado de Bienestar⁶ y la implementación de las políticas neoliberales recomendadas por el Consenso de Washington⁷ en los países en desarrollo desde la década de 1980. Todo esto ha provocado un “amplio debate sobre las nuevas formas de trabajo producidas en este marco de globalización, reestructuración de los procesos productivos y flexibilización del trabajo” (Guadarrama et al. 2012, 213), y con ello se ha ido revelando, cada vez con una mayor notoriedad, el registro de empleos precarios. De manera que la precarización ha sido estudiada en las últimas tres décadas –desde mediados de 1980– tanto en países

⁴ Castel (2010) utiliza el concepto *Working Poor* para referirse a un trabajador pobre pero que al menos tiene el mérito de ocuparse –considerando la ética del trabajo– aunque su actividad no le proporcione las condiciones mínimas de su autonomía económica o independencia social. Respecto a la ética del trabajo, Max Weber planteaba la premisa social sobre la inactividad laboral, pues siendo el trabajo la vía para la dignificación se consideraba moralmente dañino e indecoroso no trabajar.

⁵ Castel (2010) señala que se pudo hablar de sociedad salarial a partir del momento en que las prerrogativas relacionadas en principio con el trabajo asalariado habrían llegado a cubrir contra los principales riesgos sociales, más allá de los trabajadores y sus familias, a los no asalariados y hasta casi la totalidad de los pasivos. Una sociedad sustentada en el compromiso social que inició su deterioro en la década de 1970 del siglo XX.

⁶ En su ensayo *Ciudadanía y Clase Social*, Marshall (1950) define el Estado de Bienestar como una combinación especial de democracia, bienestar social y capitalismo. Este modelo se caracteriza por la intervención del Estado como proveedor de servicios en cumplimiento de los Derechos Sociales de todos los habitantes de un país. El Estado de Bienestar busca extender estos derechos a todos los ciudadanos entre los que se contempla el derecho a Seguridad Social (pensiones, sanidad y desempleo), a servicios sociales, a educación, cultura y servicios públicos.

⁷ El concepto Consenso de Washington resume una serie de recomendaciones emitidas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Departamento del Tesoro de Estados Unidos a los países en desarrollo de América Latina, entre las que se contempla la liberalización del comercio que dio pie a los tratados internacionales de comercio, la liberalización de las barreras para la inversión extranjera directa (IED) en estos países, la privatización de empresas estatales y la desregulación, permitiendo un mayor competencia de mercado.

desarrollados, como en los países en desarrollo de América Latina, con la particularidad de que los autores europeos la conciben como una desviación del trabajo asalariado formal de tipo fordista⁸ que fue la constante en su países (Castel 2010) y algunos autores latinoamericanos consideran que ésta ha sido un rasgo distintivo de la heterogeneidad estructural y laboral de las economías sub-desarrolladas:

Al igual que otros autores, reconocemos que en los países latinoamericanos la sociedad salarial –como la nombran los regulacionistas– nunca fue el modelo predominante. Lo que se observa son diversas formas de precariedad laboral con raíces ancestrales que durante la modernización convivieron con el Estado de Bienestar y que a partir de la crisis de este modelo, en los años ochenta, se mezclaron con nuevas formas de precariedad surgidas con la apertura subordinada de América Latina al mercado internacional (Guadarrama et al. 2012, 214).

En este carácter heterogéneo de la precariedad influye el que no exista en los países latinoamericanos un esquema de apoyo al desempleo y que los desocupados –ya sea por su expulsión del mercado formal o sus limitaciones para integrarse desde un principio a él–, pueden subsistir de la economía informal. De acuerdo a Tokman (2004), a pesar de la baja calidad de los empleos informales, estos representan un factor de estabilidad pues tienen la ventaja de ser un mercado de obtención de ingresos, ocultan las cifras de desempleo de los países y significan una válvula de escape para moderar las presiones sociales. En 2002 la

⁸ El trabajo fordista se refiere al empleo característico del sistema económico de producción conocido como Fordismo. Ritzer (2002) explica que el concepto acuñado por Gramsci se caracteriza por la producción masiva de productos homogéneos, aumento en la productividad por descualificación, intensificación y homogeneización del trabajo, rutinas estandarizadas y con uso de tecnologías flexibles (cadenas de montaje), surgimiento de un mayor número de sindicatos y negociaciones de contrato colectivas; desarrollo del consumo e instituciones educativas con mayor producción de egresados (Ritzer 2002, 196).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) cambió la definición del concepto “sector informal” por “economía informal”, ya que el fenómeno va más allá de un grupo o actividad específica y es dependiente de la economía formal (Tokman 2004). La nueva definición de economía informal incluye a los trabajadores y propietarios de microempresas, servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia, trabajadores a domicilio, trabajadores de subsistencia y, en general, a los trabajadores sin protección social. De esta forma la OIT considera que independientemente de que se encuentren en empresas grandes, medianas o pequeñas, todo trabajador no cubierto por la seguridad social en la nueva perspectiva integrará la economía informal (Tokman 2004, 217).

En este sentido, la economía informal va de la mano con la precariedad laboral, pues como explica De Oliveira (2006): “En un contexto de elevados niveles de pobreza y de ausencia de seguro de desempleo, la población en edad de trabajar crea su propio empleo mediante el desempeño sin calificación de actividades por cuenta propia en el comercio y en los servicios, o bien, acepta empleos sin contrato laboral, de carácter temporal y carentes de prestaciones sociales” (2006, 38). Aunque es importante anotar que las representaciones de la precariedad laboral no se presentan únicamente entre los trabajadores por cuenta propia, microempresarios, de servicio domésticos o a domicilio que integran el concepto de economía informal de la OIT; ni todos los trabajadores informales registran un nivel de ingresos precario. De acuerdo con De Oliveira (2006), algunos trabajadores por cuenta propia reportan mejores ingresos que algunos trabajadores asalariados (dimensión económica). Aún así, Tokman (2004) reafirma que las características comunes de los informales son que no están reconocidos ni protegidos por la ley, su nivel de vulnerabilidad es elevado, carecen de seguridad laboral, de ingresos y de representación (Tokman 2004, 217).

Como señala Fernández (2014), la precariedad puede adoptar diversas formas de acuerdo a sus dimensiones, por lo que se habla de diferentes grados de precariedad de acuerdo a las deficiencias de ingreso, estabilidad del contrato, seguridad social, prestaciones y jornada laboral que podrían presentarse en los empleos, siendo la dimensión social o de seguridad laboral la que particularmente se refiere a la falta de registro de seguridad social/servicio médico público.

Contrario a lo que consideraban los investigadores en la década de 1990 la precarización del empleo apunta a ser más que coyuntural además de irreversible (Navarrete 2012). En el mismo sentido, Borbón (2016) detalla que las características de la ocupación laboral precaria no son temporales ni obedecen al ciclo económico sino que representan transformaciones estructurales, porque los malos puestos de trabajo se han convertido en un componente central del empleo y además se registra una mayor polarización de las ocupaciones en la que se disminuyen los empleos de calidad mediana. Como señala Castel (2010), lo que al principio fue catalogado como extraordinario hoy se encuentra normalizado, aún en países desarrollados como Francia.

Los primeros desarrollos de la precariedad fueron interpretados como un mal momento que había que pasar y del que se debía poder salir con un poco de paciencia. Hasta se pudieron oír elogios de esa precariedad, entendida, sobre todo para los jóvenes, como un medio de multiplicar las experiencias y enriquecer su *background* profesional. Pero hoy en día la precariedad se instala al mismo tiempo que se desarrolla. Se convierte así en una condición “normal” de la organización del trabajo (Castel 2010, 132).

En América Latina el abandono de las políticas públicas que caracterizaron el Estado de Bienestar y la flexibilización laboral agudizaron el proceso de precarización de los trabajadores asalariados desde los noventa (Jiménez y Boso, 2012; Miranda y Zelarayan 2012; Rosas y Toledo 2012). Para hacerle frente a las crisis económicas y elevar su productividad, los empresarios flexibilizaron la mano de obra por las siguientes vías: modificando la jornada laboral, reduciendo las remuneraciones o integrando primas por productividad, disminuyendo los costos laborales directos e indirectos mediante la subcontratación y recrudescimiento de las condiciones laborales y cambiando las formas de movilización interna y rotación laboral (Neffa 2010, cit. en Román y Sollova 2015). Esto ha llevado a que, lejos de disminuir, el fenómeno se haya agudizado. Mora (2012) y Rubio (2010) enfatizan que el incremento de ésta condición en el nuevo modelo de desarrollo económico se ha dado tanto en los espacios de ocupación informales como en los formales y que las mediciones realizadas en México revelan la existencia de precariedad con un importante registro en cada una de sus dimensiones. También señalan que ésta tiene un carácter estructural, pues persiste en la ausencia de crisis aun cuando muestre reducciones en los periodos de recuperación (cit. en Borbón 2016, 8).

En general, los autores concuerdan en que la precariedad se ha convertido en un rasgo estructural del actual modelo de crecimiento económico que reduce costos de producción y abarata su fuerza de trabajo para lograr un aumento de su productividad aprovechando la desregulación del mercado (De Oliveira 2006). Este carácter estructural se refleja en lo que Castel (2010) considera la “institucionalización del precariado”. El autor explica esta institucionalización por la propia normalización de la condición precaria del asalariado que corresponde a la definición de Standing sobre “precariado”: un sector social con un nivel educativo elevado pero sometido a la inestabilidad e incertidumbre laboral

prolongadas, con ingresos insuficientes para acceder a una vivienda o sostener a una familia y sin acceso a prestaciones sociales como vacaciones, sanidad o pensiones. Según la concepción de Standing (2014) el precariado, como representación de una nueva clase social, se distingue porque “tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers*” (2014, 8), y particularmente porque registra una característica históricamente exclusiva: “una persona que pertenezca al precariado tiene, a diferencia del viejo proletariado, un nivel educativo y formativo por encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas” (ibídem).

Guadarrama et. al (2015) señalan que el aspecto estructural de la inestabilidad e inseguridad laboral modifica el carácter integrador del trabajo en las sociedades contemporáneas, de tal manera que la inserción inestable e insegura al empleo en su forma atípica conduce a nuevas formas de integración que son, en sí mismas, vías de exclusión. En esto coincide De Oliveira (2006) al exponer que la precariedad laboral erosiona las vías de integración social, debilita los mecanismos de construcción de la ciudadanía social y expone a amplios sectores de trabajadores a la vulnerabilidad y exclusión laboral. Borbón (2016) considera que desde la perspectiva sociológica el concepto permite dar cuenta de las modificaciones en los modos de regulación de la fuerza de trabajo y utilizarlo como elemento teórico para vincular las políticas económicas con las estrategias de reorganización productiva y las prácticas laborales.

Navarrete (2012) destaca que los estudios realizados desde la década de 1990 hasta los más recientes –entre los que refiere algunos de Tokman, Pérez Islas y Urteaga, Weller y la Organización Internacional del Trabajo–, sostienen que la inmensa mayoría de los jóvenes ingresan al mercado laboral por la vía del empleo precario. Se ha demostrado que

la precariedad afecta en general a toda la población pero en particular a algunos grupos, entre los que destacan los que tienen menos años de formación (Navarrete 2012, 135), aunque también se ha evidenciado que sus diversas manifestaciones alcanzan incluso a quienes cuentan con estudios universitarios; así mismo, se ha documentado que las condiciones laborales precarias ocurren en el ámbito formal del trabajo (Borbón 2016).

La evidencia de que la precariedad se ha ido expandiendo al mercado laboral de los profesionistas y que no solo afecta a los trabajadores de la economía informal –que de acuerdo a la redefinición de la OIT incluye a aquellos que no cuentan con seguridad social aún si se emplean en empresas grandes, medianas o pequeñas–, sino que también se registra en los empleos formales muestra que incluso se pueden identificar formas específicas de precariedad en sectores que con frecuencia no se consideran precarizadores (Fernández 2014): la eventualidad, por ejemplo, ha ganado terreno en la industria extractiva, los servicios profesionales y el sector de gobierno (García 2012). En un análisis de la Encuesta Nacional de Empleo y Ocupación (ENOE) para el periodo 2000-2009 García (2012) encontró que se registraba una mayor proporción de trabajadores eventuales jóvenes y/o con mayor nivel educativo al final de esa década.

La extensión a todo tipo de actividades, tareas y servicios, que van desde facturación, informática, transporte, atención telefónica y logística, hasta labores de producción y mantenimiento en la industria, cuando antes se limitaba a la seguridad, limpieza y restauración ha generado un mayor interés por analizarla en la década reciente (Barattini 2009, cit. en Román 2013, 169). Los autores coinciden en que actividades como el comercio y la construcción presentan un importante grado de precariedad con respecto a la contratación y los bajos salarios, mientras que el sector industrial ofrece mejores condiciones laborales (De Oliveira 2006; Román 2013; Fernández 2014; Borbón 2016),

aunque el fenómeno no es privativo de un sector económico específico, pues ocurre tanto en los menos dinámicos como en los más globalizados. Borbón (2016) se refiere a la “desformalización de la formalidad”, considerando que en las nuevas condiciones de trabajo existe la posibilidad de “desformalizar” el trabajo asalariado para volver a utilizarlo una vez “desformalizado” –con un costo más barato–, incrementando así el conjunto de ocupaciones que ya estaban desestructuradas, lo que contribuye a la terciarización⁹ de las economías (Borbón 2016, 51).

García (2012) reporta que en 2009 cerca de la mitad de los trabajadores asalariados en México laboraba sin contrato escrito (46.3 por ciento) y sin acceso a instituciones de salud (45.6 por ciento). La autora señala además que los trabajadores temporales han tenido un aumento moderado entre el 2000 y el 2009 en la economía formal y en ese último año los datos de la ENOE ilustraban una “posible precariedad entre los trabajadores relativamente más calificados” (2012, 100), especialmente en los ocupados en servicios profesionales y de gobierno, si se toma en cuenta que una cuarta parte de ellos se desempeñaba sin contrato y una tercera parte no tenía acceso a prestaciones de salud. García (2012) destaca que la temporalidad de los contratos, como rasgo de la precariedad laboral, ha despertado un interés creciente tanto en países desarrollados como en los no desarrollados. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera que las escasas ganancias en el mercado de trabajo formal se deben al aumento de la contratación temporal (CEPAL 2006, citado por García 2012, 104).

⁹ Sobre el concepto “terciarización” García (2012, 97) explica que el sector terciario es un espacio muy heterogéneo, razón por la cual no es siempre fácil conocer a fondo el significado de la “terciarización” de la economía. Por un lado, agrupa actividades que muchas veces se encuentran formalmente establecidas como los servicios al productor (financieros, profesionales) y los sociales (educación, salud); y por otro, se incluyen las actividades del comercio al por menor y los servicios personales, las cuales son generalmente desempeñadas por cuenta propia o en micronegocios.

Es así que las múltiples representaciones de la precariedad laboral abarcan desde los empleos informales hasta los formales. Desde los independientes hasta los asalariados. Desde los trabajadores no profesionales hasta los profesionistas.

1.2. Jóvenes mexicanos y empleos precarios

Estudios previos evidencian que los jóvenes mexicanos ingresan al mundo laboral sin protección social, sin contratos o con contratos temporales y con bajas remuneraciones, y que entre menor sea su edad y nivel de educación, más precarios son sus trabajos (Navarrete 2012; Navarrete 2001; García 2012). Navarrete (2012) señala además que la gran mayoría de los jóvenes que trabajan en México perciben ingresos menores a los de la población adulta, aunque esta situación también se presenta en jóvenes con mayor edad y más años de formación, pues aún en su paso de la universidad al trabajo y en sus primeros años como profesionistas se enfrentan a difíciles escenarios (Román y Sollova 2015; Román 2013; De Oliveira 2006).

La población que han abarcado estas investigaciones en el país son jóvenes que registran desde los 12 años hasta los 24 o 29 años en la Encuestas Nacionales de Empleo y Ocupación. Por lo que, en concordancia con los niveles de educación en México, se consideran a aquellos que estarían en su formación de secundaria, preparatoria y universidad – con la posibilidad de que se encuentren trabajando y estudiando, dedicados sólo al trabajo o a los estudios o en ninguna de las dos-. Los rangos de más de 24 años estarían abarcando a los jóvenes recién egresados de universidad o a los que tienen más años en el mercado laboral si no realizaron estudios de nivel básico, medio superior y superior.

En México, la población de entre 15 a 29 años de edad era de 29.7 millones de habitantes en 2011 (26.2 por ciento de la población total del país), con una tasa de desempleo de 8.6 por ciento, la cual doblaba a la tasa de desempleo de la población en general (Sánchez 2014, 138). La desocupación abierta de los jóvenes de 14 a 24 años alcanzó cifras más elevadas tras la crisis mundial de 2008, con una tasa de desempleo a nivel nacional de 9.5 por ciento para los hombres y 10.5 por ciento para las mujeres, mientras que en Hermosillo la tasa de desocupación juvenil en 2009 fue de 12.8 por ciento para los hombres y 10.4 por ciento para las mujeres (García 2012). En 2011, los jóvenes Sonora con entre 15 a 29 años representaron más de la cuarta parte de su población total de 2.7 millones y alcanzaron una tasa de desempleo de 8.5 por ciento en 2010 (Velázquez 2011, 10). Para 2012 la tasa de desocupación juvenil en México se ubicó en 8 por ciento de acuerdo a cifras de la ENOE (Paz y Campos, 2014).

Por lo regular se considera que ante un mercado laboral que se ajusta mayormente por la vía del precio del trabajo y los salarios –así como por la vía del subempleo, la economía informal y las condiciones de ocupación-, más que por la cantidad o volumen de la ocupación (Negrete 2011), el principal problema en México no es el desempleo sino la falta de empleos con remuneraciones y condiciones adecuadas (García 2010 cit. en Guadarrama et al. 2012). Aunque en trabajos posteriores García (2012) remarca el importante incremento en las tasas de desocupación en el país en el periodo 2006 a 2009, en un contexto en el que se registraron cifras nunca antes vistas¹⁰ de mexicanos económicamente activos en busca de ocuparse (2012, 97).

¹⁰ Para dar un referente sobre la tasa de desocupación en México, que en el tercer trimestre de 2009 fue de 6.2 por ciento de la población económicamente activa, García (2012) señala que aún con estos niveles alcanzados México se sitúa por debajo del promedio de desocupación abierta en América Latina, pero en términos absolutos, nunca antes del 2009 tantos mexicanos habían buscado activamente una ocupación sin poder

Respecto a la calidad de los empleos medido por el nivel de remuneraciones y condiciones laborales, algunos estudios han revelado que en México 89 por ciento de los jóvenes de 12 a 29 años de edad a nivel nacional tenía empleos precarios (De Oliveira 2006). Navarrete (2012), por su parte, ha estudiado a la población económicamente activa y asalariada de 25 a 29 años de edad en el país, encontrando que los hombres ocupados, en general, presentan una mayor propensión (1.3 veces más alta) a tener empleos precarios que las mujeres y que los jóvenes que cuentan con estudios universitarios registran menor probabilidad de tener empleos precarios comparados con los que no cursaron el nivel superior. En este aspecto coincide De Oliveira (2006) al señalar que el cuadro de vulnerabilidad social y de integración al trabajo como vía de movilidad social es aún más dramático cuando los jóvenes ingresan a temprana edad al mercado laboral, pues son los menores de 20 años y con menores niveles de educación los que presentan las peores condiciones laborales. Los estudios de Román (2013) y Román y Sollova (2015) reportan que son las mujeres, los jóvenes de menor edad y menor escolaridad, así como los empleados en microestablecimientos y los ocupados en el sector comercio los que mayormente registran el grado de precariedad extrema. Sin embargo, las desigualdades se hacen presentes aún en los empleos considerados menos precarios y en los sectores económicos más dinámicos. De Oliveira (2006) señala que aunque trabajar en establecimientos privados de mayor tamaño ofrece un mejor escenario para colocarse en empleos con prestaciones, estabilidad y mejores salarios, en su estudio encontró que en las empresas grandes (con más de 100 trabajadores) 29 de cada 100 jóvenes carecían de

encontrarla (2012, 94). A excepción de la crisis de 1995, las tasas de desempleo en México se habían mantenido reducidas hasta su nuevo despunte, en la antesala de la crisis mundial de 2008.

contrato laboral y de los 71 que tenían un contrato casi la mitad era temporal; además, 15 de cada 100 tenían jornadas superiores a 50 horas semanales (2006, 55).

En su investigación De Oliveira (2006) consideró a la población nacional de 12 a 29 años en la Encuesta Nacional de Juventud 2000 con el objetivo de analizar la calidad/precariedad de sus empleos y examinar la importancia de los factores socioespaciales (región y tamaño de localidad), laborales (rama de actividad, ocupación y tamaño de la empresa), familiares e individuales en la explicación del menor o mayor grado de precariedad, para lo cual construyó un Índice Sintético de Precariedad Laboral considerando los indicadores de salario, horas trabajadas (menor a 40 horas y mayor a 50 horas), acceso a prestaciones sociales, contrato, contar con local de trabajo y cualificación (es decir, que existiera una relación positiva entre las actividades que desempeña en su ocupación y su formación académica). En una población donde 85.5 por ciento eran asalariados, De Oliveira (2006) registró los siguientes hallazgos: menos de 20 por ciento recibía alguna otra prestación además del salario base; menos de 40 por ciento tenía un contrato y de éstos, más de la mitad eran temporales (53 por ciento); solamente 22 por ciento realizaba actividades relacionadas con sus estudios; y 16 por ciento registraba jornadas de más de 50 horas a la semana (2006, 42). Realizando una comparación entre el grupo de jóvenes asalariados y el grupo de los ocupados por cuenta propia o como patrones encontró que los primeros contaban con mejores condiciones laborales, pero no con los mejores ingresos. Por ello considera que este aspecto reafirma el impacto negativo de las políticas de control salarial sobre los niveles de remuneración de los asalariados (2006, 49).

A nivel nacional, De Oliveira (2006) encontró que sólo 11 de cada 100 jóvenes asalariados contaban con empleos no precarios; éstos por lo general tenían algún tipo de contrato, su ocupación se relacionaba con sus estudios, más de la mitad trabajaba solamente

a tiempo parcial y la mayoría registraba ingresos que superaban los 5 salarios mínimos; pero tan solo un tercio de ellos tenía alguna otra prestación además del salario base, lo cual indicó que se trata de empleos con buena remuneración pero deficientes en cuanto a seguridad laboral y protección social (2006, 51). El 89 por ciento de jóvenes restantes se ubicaba en empleos de baja, moderada, alta y muy alta precariedad. También encontró que residir en la región norte del país es una especie de garantía para lograr empleos de calidad en comparación con los de la región occidente; y que los jóvenes de 25 a 29 años tienen mejores ingresos y condiciones de trabajo que los de 20 a 24 años (2006, 56), así como que los jóvenes casados tienen una mejor remuneración que los solteros y que existe una diferencia en la explotación de la fuerza primaria de trabajo (varones, casados, jefes de familia) y la fuerza secundaria (mujeres y quienes no son jefes de sus hogares): “La primera se expone a falta de estabilidad y seguridad laboral para acceder a niveles relativamente más elevados de salarios; mientras la segunda acepta muy bajos salarios a cambio de un mínimo de protección social” (2006, 57). Respecto a la categoría de referencia de las ocupaciones reporta que los empleos en agricultura, construcción y servicios distributivos y personales tienen condiciones laborales más precarias que en el sector industrial.

Con estos resultados De Oliveira (2006) reflexiona sobre tres aspectos inquietantes: primero, los jóvenes asalariados que han logrado los empleos de mayor calidad no cuentan con prestaciones, más de la mitad son temporales o eventuales y se enfrentan a la falta de protección social y la inestabilidad aunque tengan los mejores trabajos en términos relativos; segundo, si ésta es la situación de los jóvenes con empleos de calidad, los ingresos y las condiciones laborales de los ocupados en los empleos de más alta precariedad están fuera de cualquier parámetro aceptable; y tercero, que tan sólo 35 de cada 100 jóvenes estén en los grupos con empleos no precarios y de baja precariedad confirma una marcada

heterogeneidad laboral y revela la polarización sobre la que se sostiene la desigualdad social (2006, 53).

Navarrete (2012) estudió a los jóvenes de 25 a 29 años con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2008 para analizar si la población con mayores niveles de educación se colocaba en los mejores empleos en comparación con los que no cursaron el nivel superior. Para lo cual consideró la variable dicotómica precario/no precario que se construyó en función de los siguientes elementos: no tener ninguna prestación, no tener contrato, ganar menos de dos salarios mínimos y tener una jornada mayor a 48 horas o menor a 35 horas semanales. Encontró que los jóvenes universitarios tienen condiciones laborales menos graves que las de sus coetáneos sin formación universitaria: la población juvenil con estudios de universidad tiene mayor estabilidad laboral, pues cuenta con contrato por escrito y más de la mitad son indefinidos; accede en mayor medida a prestaciones, tiene jornadas de 35 a 48 horas semanales, obtiene ingresos más elevados y trabaja en empresas de mayor tamaño (de 501 y más personas), por lo que podría decirse que su posición es menos desventajosa. Según esta autora las mujeres jóvenes con formación universitaria parecen tener una situación menos vulnerable en el mercado: tienen mayor porcentaje de contratos escritos que ellos y mayor puntaje en cuanto a seguridad laboral (Navarrete 2012, 132).

Navarrete (2012) coincide con De Oliveira (2006) respecto a que los jóvenes de 25 a 29 años que se ubican en los empleos no precarios o con baja precariedad se caracterizan por haber realizado estudios profesionales o de posgrado; cuentan con contratos laborales, tienen en su mayoría jornadas de medio tiempo y ganan salarios por hora mucho más elevados; trabajan en grandes empresas, por lo general, en sectores vinculados a los servicios sociales o al productor y residen en áreas urbanas. Se añade que la población en

mejores condiciones por lo regular cuenta con local de trabajo, proviene de familias con mayores recursos económicos y se desempeña en ocupaciones no manuales (funcionarios, directivos, profesionales y técnicos) en actividades relacionadas con sus estudios (De Oliveira 2006, 60). Sin embargo, esta autora señala que a pesar de encontrarse en las mejores condiciones, algunos de los jóvenes de 25 a 29 también le hacen frente a la inestabilidad laboral y a la falta de protección social, que considera inherentes a la nueva forma de salarización del capitalismo globalizado. Esto revela que incluso en el interior del grupo con mejores empleos persisten las inequidades laborales (De Oliveira 2006, 60).

Román (2013) investigó el efecto de los factores sociodemográficos y las características del mercado laboral sobre los niveles de precariedad, para lo cual comparó a la población nacional de 14 a 29 años registrados como asalariados en la ENOE 2005 y 2010. En la construcción de su índice de precariedad laboral consideró los indicadores salario mínimo, temporalidad, seguridad social, jornada de trabajo, prestaciones sociales, pertenencia a algún sindicato y existencia de contrato laboral. Entre los hallazgos de Román (2013) destaca que son las mujeres, los jóvenes de menor edad y menor escolaridad, así como los empleados en microestablecimientos con ocupaciones manuales de baja calificación (ayudantes, peones, aprendices o albañiles) y los ocupados en el sector comercio los que tenían los empleos con las peores condiciones laborales y se ubicaban en un nivel de precariedad extrema (2013, 191). En contraste con Navarrete (2012), los resultados de Román (2013) reportan que los hombres tenían mejores empleos en 2005 y 2010.

Respecto al objetivo de su investigación Román (2013) concluye que los elementos que tienen una mayor explicación sobre la precariedad laboral de los jóvenes son los vinculados a la demanda de trabajo (refiriéndose al comportamiento y decisiones

empresariales que determinan la segmentación del mercado); mientras que las explicaciones sobre las condiciones laborales de la oferta de trabajo que son características de cada grupo poblacional o de cada trabajador como el nivel de escolaridad, edad y sexo quedan en segundo término (2013, 194).

En relación a la diferencia de hombres y mujeres, si bien se ha visto que estudios previos aportan elementos para señalar que son los hombres o las mujeres los que mayormente se ubican en empleos precarios, Román y Sollova (2015) concluyen que la precariedad es típica del empleo femenino pues sus condiciones laborales son peores.

Hasta aquí, lo que se puede concluir es que los jóvenes de ambos sexos enfrentan la precariedad laboral, pero son las mujeres las más propensas a ubicarse en los niveles más altos de precariedad por sus bajos ingresos, la inestabilidad contractual, la carencia de prestaciones sociales y jornadas laborales cortas o excesivas (Román y Sollova 2015). Sin embargo, De Oliveira (2006) considera que la ubicación de los hombres con mejores salarios pero menos prestaciones, y viceversa en el caso de las mujeres, son características que se anulan por su efecto contrapuesto, por lo que la diferencia de sexo como factor explicativo en el grado de precariedad laboral en realidad no resulta significativa (De Oliveira 2006, 57). La autora concluye que del conjunto de rasgos individuales, la escolaridad –y en especial el contar con estudios universitarios o de posgrado– ofrece una mayor garantía que el factor de sexo o edad para ubicarse en empleos menos precarios, tanto en términos económicos como de condiciones laborales (De Oliveira 2006, 55).

1.3. Precariedad en el mercado laboral de Hermosillo, Sonora, México

En Hermosillo, 3 de cada 10 trabajadores asalariados carecían de prestaciones de salud y contrato escrito en 2009 de acuerdo a García (2012), mientras que para 2013, Borbón (2016) reportó que 44 por ciento de los hermosillenses se ocupaba en condiciones precarias: 4 de cada 10 no tenía seguridad social –particularmente los ocupados en el sector comercio al por menor y servicios– y 2 de cada 10 laboraban sin contrato. En la investigación de Borbón (2016) también señala un aumento en la contratación temporal en la capital sonoreense en el periodo 2008-2013 y un incremento de la participación de trabajadores en jornadas atípicas de más de 56 horas semanales.

Borbón (2016) analiza la estructura productiva y la precariedad laboral en Hermosillo desde el enfoque de las ocupaciones en el periodo 1992-2012, para lo cual utiliza micro datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). A través de un índice de precariedad, el cual integra las variables derechos sociales, ingreso suficiente para una vida digna (considerando la línea de bienestar de Coneval con un salario mayor a 4,753.33 pesos mensuales), tipo de contrato, seguridad social, duración de la jornada y prestaciones sociales (el índice registra una escala de 0 a 5 de menor a mayor precariedad), evalúa el cambio en las ocupaciones de acuerdo a su nivel de ingresos y su nivel de precariedad desde una perspectiva histórica. Esto permitió abordar el fenómeno de la polarización de la estructura ocupacional y del ingreso, entendida como “la pérdida de empleos de calidad mediana y la concentración de una gran cantidad de puestos para trabajadores calificados en la cúspide y una gran cantidad de puestos para trabajadores no calificados en la base de la estructura” (2016, 88).

Los resultados de esta investigación reportan que en Hermosillo por lo menos 44 por ciento de la población ocupada se encontraba en condiciones precarias. El análisis de la ENOE con el índice de precariedad utilizado por Borbón (2016) arrojó que en 2013 menos

de la mitad (43 por ciento) de los ocupados en la capital sonoreense no contaban con seguridad social y que, de éstos, los que contaban con menores registros eran los trabajadores del sector comercio al por menor y otros servicios. Sólo 24 por ciento contaba con un contrato por escrito; y la cantidad de ocupados en jornada mayor a 56 horas era del 36 por ciento (2016, 10-11). En el periodo de 2008 a 2013 los trabajadores con contratos temporales pasaron de 4.5 por ciento a 7 por ciento (Borbón 2016, 11).

Borbón (2016) concluye que en lo referente al periodo 2000-2012 hubo una evolución de las condiciones laborales en el mercado de trabajo hermosillense debido al crecimiento industrial que se reflejó en 2007 al reducirse a 27 por ciento los empleos precarios, pero en 2000 la precariedad laboral alcanzaba a un 49 por ciento de los ocupados; para 2013 se ubicó en 44 por ciento, lo que denota un alto nivel de precariedad en Hermosillo por el crecimiento de ocupaciones en servicios de bajo contenido de conocimiento (2016, 196).

Por su parte, García (2012) revisa la situación laboral de los mexicanos en el periodo 2000-2009 enfocándose en el análisis de la ocupación y desocupación de la población económicamente activa tanto a nivel nacional como en las principales ciudades del país, incluyendo a Hermosillo, para lo cual utiliza datos de la ENOE. En este trabajo destaca el interés por el posible crecimiento de los trabajadores con contratos temporales durante estos diez años. Aunque deja abierta la posibilidad de que estas variaciones en el registro de la temporalidad de los contratos puedan deberse a los cambios que tuvo el instrumento de captación de las encuestas nacionales de empleo en México durante el periodo de estudio. También destaca el incremento de las tasas de desocupación, particularmente en el periodo 2006-2009, invirtiéndose el fenómeno de desocupación por

género, que aunque por lo general afecta mayormente a las mujeres, durante el inicio de ese trienio se registró más en los hombres.

En 2009, 47.4 por ciento de los trabajadores asalariados a nivel nacional trabajaba sin contrato y 8.8 por ciento tenía un contrato temporal. García (2012) reporta que estas situaciones se extienden en todo el territorio mexicano, pero de acuerdo a la investigadora están menos presentes en algunas ciudades: sólo 22.7 por ciento trabajaba sin contrato en Chihuahua, 28.8 por ciento en Saltillo, 29.1 por ciento en Monterrey, 33.9 por ciento en Hermosillo y 39.9 por ciento en Guadalajara; mientras que con contratos temporales trabajaban 5.1 por ciento en Mérida, 6.6 por ciento en León, 6.9 por ciento en Chihuahua y 7.4 por ciento en las ciudades de Hermosillo, Culiacán, Colima y Guadalajara. En cuanto a las prestaciones de salud, a nivel nacional 46.4 por ciento de los asalariados trabajaba sin estas prestaciones; mientras que este porcentaje era de 23.1 por ciento en Chihuahua, 24.1 por ciento en Saltillo, 26.0 por ciento en Monterrey, 29.9 por ciento en Hermosillo y 34.1 por ciento en Guadalajara. Con estos resultados García (2012) confirma los hallazgos de investigaciones previas en el sentido de que la precariedad laboral no sólo se mantiene elevada, abarcando a alrededor de la mitad de los trabajadores asalariados en México, sino que además ha ido empeorando en el país, aunque por regiones las ciudades del norte y noroeste son menos afectadas.

Respecto a la temporalidad de los contratos los hallazgos de García (2012) demuestran que la proporción de trabajadores temporales aumenta a medida que se incrementa la escolaridad, que estos tienen una participación importante en sectores como la industria extractiva, los servicios profesionales y el gobierno; que la temporalidad tiene un mayor registro en asalariados jóvenes y se presenta más en mujeres que en hombres. En 2009, 8.8 por ciento del total de los trabajadores asalariados tenía un contrato temporal,

pero en el análisis detallado el trabajo eventual aumentó a 10.9 por ciento en los jóvenes, 15.9 por ciento en la industria de extracción y los servicios profesionales; y 18.4 por ciento en el sector gubernamental. Para ese año, 8.5 por ciento de los eventuales en México eran hombres y 9.3 por ciento eran mujeres. A este análisis García (2012) añade que la precariedad de los trabajadores temporales se presenta en dos dimensiones, pues no sólo registran inestabilidad en sus contratos, sino que además son menor remunerados que los trabajadores con contratos indefinidos, aún cuando tengan los mismos factores sociodemográficos y nivel de escolaridad que los trabajadores de contrato permanente, aunque los temporales tienen un ingreso ligeramente mayor que los trabajadores sin contrato escrito, por lo que se ubican en un nivel intermedio (2012, 101).

1.4. Mercado de trabajo de profesionistas en Sonora

En Sonora¹¹, Burgos y López (2010) han analizado el empleo profesional con datos de la Encuesta de Egresados de la Universidad de Sonora. Los autores señalan que han aparecido una serie de distorsiones en el mercado de trabajo de los profesionistas y que los resultados muestran que el problema más grave en los recién egresados no es el desempleo sino las condiciones de inserción laboral: una gran proporción trabaja en condiciones inadecuadas, lo que refleja la gran heterogeneidad que existe en los mercados para cada una de las carreras. Estos autores abordan particularmente los aspectos de “sobreeducación” y “desfase de conocimientos” de quienes se desempeñan en puestos que no requieren de nivel licenciatura y en actividades no relacionadas a su formación académica. Estos aspectos

¹¹ Aunque en esta investigación el análisis se delimita a los profesionistas en Hermosillo, en la búsqueda de referentes sobre rasgos particulares de precariedad en jóvenes con licenciatura sólo se encontraron estudios sobre el mercado laboral de profesionistas en Sonora.

integran una de las variables en la medición de la precariedad laboral de los trabajadores asalariados, particularmente en el modelo que propone De Oliveira (2006).

De acuerdo a cifras de egresados de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para el periodo 1991-2000, Hernández (2004) documentó que sólo 55 de cada 100 egresados de universidad a nivel nacional lograron insertarse en ocupaciones profesionalizantes, mientras que el resto habría encontrado trabajo en ocupaciones menos especializadas. Para el periodo de análisis 2000-2009 Hernández (2012) reportó que el número de profesionistas subutilizados en ocupaciones no relacionadas con su nivel y formación académica ha ido en aumento; que de 45 carreras estudiadas sólo 14 tenían una demanda superior a la oferta; y que el salario de los egresados de licenciatura se redujo en 19 por ciento en términos reales durante la década de estudio.

Burgos y López (2010) analizaron la situación del mercado laboral de profesionistas en el estado con datos de la Encuesta de Egresados de la Universidad de Sonora 2006, para lo cual desarrollaron un índice de pertinencia compuesto por las variables de remuneración, ocupación en actividades profesionales, ocupación en puestos de tipo profesional, ocupación en puestos que requieren de nivel licenciatura, en actividades de coincidencia con su formación académica y uso de conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera, el cual les permitió evaluar la adecuada integración de los egresados de licenciatura al mercado de trabajo tipificándolos por carrera. Los hallazgos de esta investigación demuestran que en una población de egresados de licenciatura económicamente activos, 91.4 por ciento¹² se encontraba ocupado, 18.5 por ciento tenía puestos no adecuados a su nivel de escolaridad, 25.9 por ciento estaba en puestos que no

¹² Las cifras corresponden a la Encuesta de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora 2006.

requerían el nivel licenciatura de forma indispensable, 14.4 por ciento registraron una baja coincidencia de sus actividades con su formación profesional y 14.2 por ciento reportaron utilizar poco o nada los conocimientos y habilidades adquiridos en su carrera.

Los resultados de la más reciente Encuesta de Egresados de la Universidad de Sonora publicada en 2015 revelan que 80 por ciento de los egresados encuestados (en 40 de 58 programas evaluados) se incorporó al mercado laboral en los primeros 6 meses tras su egreso; y a un año de egresar, 86.3 por ciento ¹³ de los encuestados estaba laborando en actividades de coincidencia con sus estudios, con una tasa de ocupación de 87.3 por ciento a nivel institucional (Burgos et al. 2015, 144). De esta encuesta también se desprende que a 79 por ciento de los ocupados se les requirió contar con estudios profesionales para obtener su puesto, mientras que para 21 por ciento no fue requisito tener Licenciatura por lo que se infiere están sobrecalificados (2015, 145).

Información dada a conocer por Huesca para 2017 indica que 28 por ciento de los jóvenes profesionistas en Sonora están sobreeducados para el puesto de trabajo que desempeñan, de acuerdo a un estudio realizado por el Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo (CIAD) y la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH) (López, 2017).

¹³ Las cifras corresponden a la Encuesta de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora 2015.

2. Factores que inciden en la precarización de los empleos

En este segundo capítulo se abordan los factores que intervienen en el proceso de precarización del trabajo a partir la década de los setenta tanto en el ámbito de las políticas económicas como de las políticas educativas implementadas en México y se exponen las teorías y corrientes ideológicas que ofrecen explicaciones sobre la existencia de distintos grados de precariedad en el empleo desde el enfoque de la demanda del mercado laboral. En el primer segmento se ofrecen los referentes sobre el proceso de reestructuración productiva en México y el efecto de la implementación de políticas neoliberales en las nuevas formas de producción y relación capital-trabajo; también se profundiza en los conceptos de heterogeneidad laboral y heterogeneidad estructural como piezas esenciales para comprender el proceso de precarización.

Para visualizar estas transformaciones en el ámbito local se abordan los cambios que se han generado en la estructura productiva y ocupacional de Hermosillo en las últimas dos décadas. En un segundo punto se consideran los efectos de las políticas educativas en el crecimiento de egresados; se profundiza en el concepto de “subempleo estructural” como resultado de la “espiral de calificaciones” y se expone la transición demográfica como otro factor importante para entender la disparidad entre el crecimiento de egresados y el crecimiento económico. En un tercer punto se integran explicaciones teóricas de la precariedad desde la corriente estructuralista a través de la teoría de mercados segmentados y la visión neoestructuralista de la heterogeneidad.

2.1. El proceso de precarización laboral, de la globalidad al contexto local

Las generaciones que sucedieron a la sociedad posindustrial¹⁴ –quienes han vivido el paso de una sociedad de productores hacia una sociedad de consumidores– han visto a la precariedad laboral arraigarse en las relaciones laborales en medio de las transformaciones sociales y económicas que han generado la globalización de los procesos productivos y la adopción de estrategias empresariales para incrementar la productividad, reducir los costos de producción y optimizar la rentabilidad en la “cultura del nuevo capitalismo”¹⁵. Sennet (2006) plantea la inestabilidad de las relaciones laborales como un rasgo distintivo de la nueva cultura capitalista donde el interés de los inversores es obtener rápidos beneficios económicos, por lo que esta exigencia del “capitalismo impaciente” acelera la obtención de resultados reconfigurando el capital financiero y ejerciendo presión sobre el sistema productivo y estatal. Esta visión a corto plazo –enfocada a lograr una estructura productiva flexible y adaptable a los cambios y demandas del mercado– se contrapone a la visión estratégica de largo plazo que planteaba el sistema de producción fordista. Sennet (2006) relata que en la cultura del nuevo capitalismo los cambios en el aspecto político se reflejan en la privatización de los sectores estatales y la disminución del Estado Bienestar, mientras que en el aspecto productivo se refleja en la precarización de los empleos existentes, la

¹⁴ La sociedad postindustrial en la teoría de Touraine (1969) se refiere al estado alcanzado por la sociedad después del proceso de industrialización que caracteriza a la Revolución Industrial. En esta sociedad postindustrial la transformación del sistema social y económico genera una reestructuración total de la sociedad al pasar de una economía industrial a una economía de servicios (basada principalmente en el desarrollo tecnológico, la investigación científica, la educación y las tecnologías de la información y la comunicación que posteriormente dan lugar a la “era de la información”). Los trabajadores de la sociedad postindustrial se caracterizan por no estar implicados, en su mayoría, en la producción de mercancías materiales. Los sociólogos ubican el periodo postindustrial después de la Segunda Guerra Mundial, a partir de la década de los cincuenta del Siglo XX.

¹⁵ En su obra “La cultura del nuevo capitalismo” Sennett (2006) advierte que desde los tiempos de Marx se aprecia como única constante del capitalismo la inestabilidad: conmoción de los mercados, desenfreno de los inversionistas, auge y derrumbe de las industrias, migración masiva de trabajadores; una energía, como diría Schumpeter, de “destrucción creadora” que persiste hasta la actualidad, con el surgimiento de nuevas tecnologías y la expansión mundial de la producción (Sennett 2006, 20).

migración de empresas a países subdesarrollados y la automatización de las tareas derivado del avance tecnológico, lo que a la postre abona a la polarización de la estructura productiva con la desaparición de empleos en los estratos medios.

Es en este periodo socioeconómico iniciado a mediados de los setenta del Siglo XX que se manifiesta en la escena mundial el proceso de precarización laboral primeramente reconocido por la inestabilidad derivada de la falta de contrato o la existencia de contratos temporales que señalaba la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su primera definición en 1974. Aunque autores como Neffa (2010) relatan que el fenómeno ha existido desde que se usa la fuerza de trabajo asalariada (cit. en Román y Sollova 2015) y otros como Guadarrama et al. (2012) consideran que en América Latina la precariedad laboral tiene raíces ancestrales, –pues sus diversas formas de manifestación han estado presentes dentro de la heterogeneidad laboral y estructural que caracteriza a los países como México donde los trabajadores se integran al mercado del trabajo tanto por medio de la economía formal como de la informal, en sectores de alta y baja productividad y en múltiples categorías de ocupaciones–. Por lo general estos investigadores coinciden con Castel (2010) en que la precariedad laboral se manifestó con mayor intensidad a partir de la crisis que surgió a mediados de la década de los setenta cuando “en los países capitalistas industrializados se agotó el régimen de acumulación fordista, y llegó a su fin la época de oro¹⁶” (Neffa et al. 2010, cit. en Román y Sollova 2015, 134). Como señalan Guadarrama et al. (2012), las antiguas formas de precariedad laboral que en América Latina coexistieron

¹⁶ Con “época de oro” Neffa se refiere a la Edad de Oro del Capitalismo, un periodo de 30 años –desde el final de la Segunda Guerra Mundial en 1945 hasta la crisis del petróleo en 1973– también conocidos como los años dorados, los Treinta Gloriosos o el Boom de la Posguerra. Este periodo socioeconómico se caracteriza por el crecimiento económico sin precedentes y la competencia entre las dos grandes potencias mundiales: Estados Unidos y Rusia, la llamada Guerra Fría. En el marco de este enfrentamiento el sistema capitalista se expandió con un fuerte acompañamiento del Estado como regulador a la par que se logró la universalización de los Derechos Humanos y la aprobación de tratados internacionales para promover los Derechos Sociales, de los que se desprenden los Derechos Laborales.

con el Estado de Bienestar comenzaron a mezclarse con las nuevas formas de precariedad laboral que surgieron con la crisis del Estado benefactor y la apertura subordinada de América Latina al mercado internacional. Sobre estos cambios en el ámbito productivo que tuvieron su efecto en el mercado de trabajo y la relación salarial, Fernández (2014) reafirma que “ciertas estrategias desplegadas por las firmas, como la externalización productiva, tercerización y subcontratación de actividades y servicios, fomentaron el incremento de las formas de empleo que se denominaron atípicas” (2014, 233). Para Mora (2012) la precarización laboral es en general la consecuencia de tres procesos que afectaron las relaciones capital-trabajo y la dinámica de los mercados laborales: primero, reitera como factores causales las políticas de flexibilización laboral que se han adoptado en el nuevo modelo de producción dirigido a la disminución de costos y al aumento de la competitividad, seguidas por el avance en la desregulación de los mercados de trabajo tras la liberalización de las economías latinoamericanas; como tercer factor añade la pérdida del poder de los sindicatos frente a la crisis de representación, por lo que la acción colectiva de la fuerza laboral, que en otrora lograba asegurar derechos y beneficios para los trabajadores asalariados mediante la negociación colectiva, se ha visto disminuida.

Aunado a la intensificación de la precariedad laboral, Borbón (2016) y Escoto (2011) describen tres procesos de la nueva dinámica de los mercados laborales que se han derivado de la reestructuración económica de acuerdo a la visión de Mora (2006): El primero es el impulso a las actividades de exportación en detrimento de las actividades del mercado interno; el segundo, como consecuencia del primero, es la disminución de los empleos en las actividades de menor dinamismo vinculadas al mercado interno y la carencia de apoyos estatales para garantizar su operación en contextos económicos adversos. Esto además significa el debilitamiento del Estado como generador de empleos,

lo que lo convierte en un foco expulsor de la fuerza laboral; y el tercero, resultado de los dos procesos previos, es una mayor presión en la fuerza de trabajo por los desplazados del sector público y del sector privado, así como por la llegada de nuevos postulantes, entre los se puede contemplar a los jóvenes recién egresados de universidad.

2.1.1. Efectos del neoliberalismo en México

Tanto en México como en Latinoamérica los procesos de reestructuración productiva y de desregulación del mercado sugeridos por el Consenso de Washington para lograr la apertura de los países en desarrollo hacia los mercados externos en busca de una mayor competitividad internacional han generado incertidumbre y la pérdida de derechos laborales. En su crítica hacia los efectos de estas políticas económicas dictadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y el Departamento del Tesoro de Estados Unidos, De Oliveira (2006) asevera que, sin lugar a dudas, el panorama que describe a la mayor proporción de los jóvenes mexicanos ocupados en empleos con diversos grados de precariedad “pone de manifiesto una vez más los ‘efectos perversos’ de las políticas de control salarial aplicadas en el país, de la expansión de los micronegocios como alternativa a la creación de empleo de calidad, y de la reducción del empleo público a causa del adelgazamiento del Estado” (2006, 61). A esta postura crítica sobre los efectos de las políticas neoliberales adoptadas en México en los sexenios de los Presidentes De la Madrid, Salinas, Zedillo, Fox, Calderón y Peña se suman Paz y Campos (2014) quienes señalan que aunque en el discurso se proclaman las bondades del modelo económico impulsado desde hace tres décadas –entre las que se mencionan el equilibrio de las finanzas

públicas, el aumento de la productividad y la estabilidad macroeconómica–, la realidad mexicana es que “en los hechos, se ha acentuado la concentración de la riqueza en detrimento del bienestar de millones de familias” (2014, 10). Los autores coinciden en que el debilitamiento de los derechos laborales que se manifiesta en una inserción laboral con menor protección social y vínculos debilitados –en comparación a los estándares alcanzados hasta mediados de los setenta– son el reflejo de estas estrategias empresariales y la reducción del papel del Estado (Román y Sollova 2015).

Paz y Campos (2014) describen la implementación de las políticas económicas neoliberales en México a partir de la crisis que a finales de los setenta del Siglo XX puso fin al modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI)¹⁷ que el país había utilizado en las décadas previas, en las que se registró un crecimiento económico –que, hasta cierto punto, elevó el nivel de vida de algunos grupos sociales–, acompañado de una alta participación del Estado en las actividades económicas. Entrada la década de los ochenta, México sucumbió a la crisis provocada por la caída de los precios internacionales del petróleo ante el agotamiento de su capacidad de endeudamiento externo, una severa devaluación e inflación y una caída de la productividad que causaron tasas de crecimiento nulo. Para hacerle frente a esta profunda crisis México se vio en la necesidad de solicitar nuevos préstamos al FMI y en 1982 el gobierno mexicano aceptó las medidas recomendadas en materia macroeconómica para lograr la estabilidad financiera. Paz y Campos (2014) remarcan que siguiendo la lógica neoliberal, en estas medidas de ajuste no se incluyó ninguna que promoviera el combate a la pobreza o el desempleo porque este modelo “no tiene el mínimo interés en la situación económica de las personas” (Paz y

¹⁷ Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI) es un modelo económico adoptado en América Latina y en otros países en desarrollo en los periodos de postguerra, tanto de la Primera como de la Segunda Guerra Mundial en los que la falta de productos elaborados en naciones europeas industrializadas estimuló una política de consumo de productos producidos en el país de origen y una disminución en la importación de productos extranjeros.

Campos 2014, 8). Desde entonces y hasta la fecha, los gobiernos mexicanos se han encargado de aplicar “de manera puntual y rigurosa todos los preceptos del neoliberalismo” (Ibídem). Estos autores remarcan las implicaciones que la aplicación del modelo neoliberal ha tenido en el ámbito social, pues más allá del discurso que promueve las bondades de seguir el camino señalado por las instituciones internacionales para alcanzar los tan perseguidos crecimiento y desarrollo económicos, poco se menciona que en el proceso todos los aspectos de la vida cotidiana quedan subordinados a la leyes del mercado, a la oferta y la demanda, es decir, que todo tiene un precio en este sistema de libre mercado. Por el contrario, el discurso público refuerza la idea de que los problemas derivados del funcionamiento del sistema neoliberal, como son las crecientes desigualdades sociales, el desempleo y la pobreza son cuestiones personales y privadas, más que estructurales.

“El individualismo competitivo ha logrado penetrar la subjetividad de las personas de tal manera que actualmente la búsqueda del bienestar y de la solución a los múltiples problemas es personal y no colectiva. Es así que bajo estas premisas ideológicas y económicas el neoliberalismo se ha impuesto en el país –y en el mundo- como una forma de organización social que se presenta como natural y eterna” (Paz y Campos 2014, 7).

Las políticas neoliberales para el ajuste estructural que fueron implementadas en México pueden resumirse de la siguiente manera: a) economía de libre mercado para la apertura comercial y financiera, b) disminución del mercado interno y aumento del consumo de importaciones, c) modernización del sector productivo industrial y de servicios, con la consecuente desatención al sector agrícola, en especial a los pequeños

productores, d) consolidación de un Estado “mínimo” y eficiente que defiende la competencia, la democracia capitalista y la austeridad fiscal, e) y la privatización de servicios y desregulación del mercado por parte del Estado, lo que relajó las relaciones salariales (Vilas 1996, cit. en Paz y Campos 8-9). Paz y Campos (2014) señalan que el proceso de ajuste estructural en México para reorientar el mercado hacia el exterior inició con el Presidente Miguel de la Madrid (1982-1988), pero fue el Presidente Carlos Salinas (1988-1994) quien se encargó de acelerar la reestructuración del Estado y en los siguientes sexenios la reducción del papel del Estado como regulador continuó como un proceso natural del funcionamiento del sistema. Así la estrategia del modelo neoliberal fue replicada por Ernesto Zedillo (1994-2000), reivindicada en la alternancia con Vicente Fox (2000-2006) y se ha mantenido tanto en el periodo de Felipe Calderón (2006-2012) como en el del actual Presidente Enrique Peña.

Autores como Borbón (2016) consideran que la liberalización del mercado y la aplicación del modelo industrial exportador en lugar del modelo anterior de sustitución de importaciones trajo consecuencias adversas a las que originalmente se plantearon: “Contrario a lo que se pretendía, los efectos fueron la desarticulación de cadenas productivas, la concentración geográfica y sectorial de las exportaciones y baja participación tributaria (Borbón 2016, 60). Otros, como Calcagno (2008), consideran además que a pesar de las privatizaciones y la inversión de capital extranjero en diversos sectores económicos esto no ha sido suficiente para reorientar las actividades de los sectores de baja productividad hacia los de alta productividad y por sí solo el sector exportador no ofrece los empleos suficientes (cit. en Borbón 2016, 60).

2.1.2. Heterogeneidad Laboral y Heterogeneidad Estructural

Los efectos de la implementación de las políticas neoliberales pueden visualizarse desde el enfoque de la acentuación de la heterogeneidad laboral –entendida como la coexistencia de trabajadores asalariados y no asalariados–, que es un rasgo característico de países como México; y desde el enfoque de la heterogeneidad estructural, que se refiere a los contrastes de la estructura productiva y ocupacional –con sectores de alta y baja productividad y su correspondiente ocupación de fuerza laboral– que distingue a los países desarrollados de los países en desarrollo de América Latina.

Algunos autores como De Oliveira y García se refieren a la heterogeneidad laboral en la que conviven tanto trabajadores asalariados como trabajadores no asalariados. Los trabajadores asalariados se ocupan en la economía formal vinculados a un empleador único y protegidos por la legislación laboral; en contraparte, los trabajadores no asalariados componen un grupo más diverso en el que se abarca tanto a los patrones o propietarios de microempresas como a los trabajadores por cuenta propia e, inclusive, a los trabajadores no remunerados. Como señala De Oliveira (2006), México se distingue de otros países de América Latina por presentar menores niveles de desocupación abierta, pero enfrenta las consecuencias de la insuficiente generación de empleos de calidad para absorber la fuerza de trabajo disponible, lo que conlleva a la ocupación en condiciones laborales deterioradas y con salarios disminuidos. De esto último se resume que el déficit de empleos asalariados contribuye a acentuar la heterogeneidad laboral con un incremento en la ocupación informal, que es también una pieza fundamental para comprender el proceso de precarización laboral.

Otros autores como Guadarrama, Hualde y López; Borbón, Mora y De la Garza se refieren a la heterogeneidad estructural (concepto que abarca tanto a la heterogeneidad de la estructura productiva como de la estructura ocupacional). Estas descripciones sobre los componentes del mercado laboral muestran que en el ámbito productivo se aprecian sectores de alta y baja productividad¹⁸ –con mayor tecnificación e innovación tecnológica contra los no modernizados–, mientras que en el ámbito ocupacional –que actúa como espejo de la estructura productiva–, también se refleja una correspondiente heterogeneidad de las ocupaciones con mano de obra repartida entre actividades de alta y baja productividad, considerando que esta última fuerza laboral se ocupa en condiciones de subempleo¹⁹ (Rodríguez, 1998). Borbón (2016) señala que la heterogeneidad estructural ayuda a explicar los diferentes grados que adopta la precariedad laboral en la ocupación de sectores de distinta productividad y nivel de ingresos.

Sobre el origen de la heterogeneidad estructural como concepto de análisis de las economías periféricas –considerando a las regiones en desarrollo como la periferia y a los países desarrollados como el centro– Mancini y Lavarello (2013) explican que los pioneros del pensamiento estructuralista latinoamericano y precursores de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)²⁰ que han analizado el contexto económico mundial desde la segunda postguerra sostienen que si bien la heterogeneidad es una característica de la economía capitalista, es su carácter estructural –en términos de la disparidad de productividad entre países– lo que distingue a las economías desarrolladas de

¹⁸ Productividad se refiere a la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios resulta en una mayor rentabilidad para la empresa.

¹⁹ El concepto de subempleo se refiere al empleo por tiempo parcial, retribuido por debajo del mínimo o que no aprovecha completamente la capacidad del trabajador. La Población Económicamente Activa (PEA) se compone por la población ocupada (empleada y subempleada) y la población desempleada que representa la desocupación abierta.

²⁰ La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es el organismo dependiente de la Organización de las Naciones Unidas responsable de promover el desarrollo económico y social de la región. Sus labores se concentran en el campo de la investigación económica.

la subdesarrolladas. Respecto a las aportaciones de Raúl Prébisch²¹, quien plantea las bases para la construcción del concepto de heterogeneidad estructural sobre el que más tarde profundizaría Aníbal Pinto, los autores señalan que en sus argumentaciones considera que el desarrollo de los países de la periferia ha estado estructuralmente condicionado por la apropiación de tecnologías desde el centro a la periferia, que en esta última región se distingue por el avance desigual de los sectores en el progreso técnico, con mayor penetración en los sectores destinados a la exportación; y la caída de los términos de intercambio en la exportación de materias primas con las que los países subdesarrollados abastecen a los países industriales. En resumen, Mancini y Lavarello (2013) señalan que Prébisch consideró que la penetración desigual de la técnica moderna en el modelo agro-exportador de los países de América Latina obstruyó el proceso de industrialización; que la baja productividad de la economía –con excepción del sector exportador- impactó sobre los niveles de ingreso medio y provocó problemas de insuficiencia dinámica, por lo que la polarización interior de las economías latinoamericanas –en la que se va reduciendo el espacio para las ocupaciones de mediana productividad– es un reflejo del desarrollo económico mundial que promueve un progreso técnico desigual en los países de la periferia y con ello impide una dinámica virtuosa en el aumento de la productividad, la expansión del empleo y la mayor demanda agregada como ocurrió en los países desarrollados durante su transformación industrial (2013, 29). Por su parte, Pinto puntualizó que las economías centrales apuntaban a una mayor homogeneización por su mejor distribución del progreso técnico, mientras que las economías latinoamericanas mostraban un crecimiento desequilibrado por la persistencia de contrastes en la productividad, lo que tendía a

²¹ Prébisch fue el primer Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 1950 a 1963. Posteriormente, ejerció el cargo de Secretario General de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD).

reproducir la propia heterogeneidad estructural. Durante el modelo de sustitución de importaciones se observó la contradicción entre una estructura productiva acorde al ingreso y demanda de países avanzados y una estructura de gasto determinado por un bajo nivel de ingreso y la desigualdad de distribución del mismo por lo que para extender la demanda de productos y servicios se requerían mecanismos de financiamiento al consumidor —es decir, estimular el consumo a crédito—, por lo que esta modalidad de crecimiento no lograba incluir a toda la sociedad ni como consumidores, ni como trabajadores (Mancini y Lavarello 2013, 30). Más adelante los cambios socio-económicos y políticos, iniciados con la crisis del fordismo en los países centrales en la década de los setenta del Siglo XX y la desregulación de los mercados en los países de la periferia a partir de la década de los ochenta, generaron una nueva fase de internacionalización del capital que representó nuevos desafíos a los países periféricos con la instalación de empresas transnacionales en sus territorios. Mancini y Lavarello (2013) relatan que luego de dos décadas de análisis enfocados a las visiones microeconómicas del progreso técnico que durante las décadas de los ochenta y noventa reemplazaron el abordaje analítico del cambio estructural, este enfoque retomó su lugar central en las declaraciones de la CEPAL en 2008: “La nueva teoría del Desarrollo enmarcada en la escuela estructuralista retoma las ideas de los pioneros [Prébisch y Pinto] sobre la necesidad del cambio estructural como vía para corregir la especialización y heterogeneidad estructural de las economías de América Latina y sus problemas sobre el estrangulamiento externo” (2013, 31). Como señalan los autores, estas nuevas visiones han posibilitado plantear un puente entre las problemáticas macroeconómicas del crecimiento económico de estos países y sus limitaciones para alcanzar el desarrollo.

2.1.3. Precarización y polarización laboral en el contexto hermosillense

En este apartado se aborda el reflejo del impacto de las políticas de reestructuración económica y el cambio hacia el modelo de exportación anteriormente mencionado a nivel local, los cuales pueden visualizarse con las transformaciones de la estructura productiva y ocupacional que Borbón (2016) describe en su análisis sobre datos de ocupación en un periodo de dos décadas en Hermosillo –la última década del siglo XX y la primera del siglo XXI– en las que se manifiesta una mayor polarización de la estructura productiva por la pérdida de medianas empresas y la precarización de las ocupaciones.

Desde mediados de la década de 1980 la capital sonoreense ha sido receptora de inversión extranjera directa en industrias de alta intensidad tecnológica como la automotriz y en servicios intensivos en conocimiento a partir de los noventa. También han crecido en Hermosillo empresas nacionales de alcance mundial como Cemex y Bimbo, pero con ello la estructura productiva heterogénea (conformada en más del 90 por ciento por micro y pequeñas empresas) comenzó a polarizarse por la pérdida de las empresas de tecnología mediana que no sobrevivieron a la competencia externa y, por ende, también disminuyeron las ocupaciones del estrato medio (Borbón 2016, 10). Esta polarización significa una mayor concentración de trabajos calificados en la cúspide de la estructura ocupacional y una mayor concentración de ocupaciones en actividades precarias en la base de la estructura ocupacional en la que se reducen los empleos de mediana calidad. Como señala Borbón (2016), aunque Hermosillo transita lenta y parcialmente hacia el cambio tecnológico, los sectores de alta productividad ofrecen una limitada cantidad de empleos calificados y aunque se trata de sectores dinámicos, también ofrecen empleos precarios. La generación

insuficiente de empleos calificados provoca que una buena parte de profesionistas y técnicos no acceda a los empleos de mayor calificación; y por otra parte, este déficit de la demanda laboral abona a una mayor ocupación en actividades de baja calidad en el sector comercio y servicios, los cuales registran un crecimiento constante en los últimos veinte años.

Borbón (2016) narra que la inversión extranjera directa en Hermosillo se quintuplicó en el periodo de 1990 a 1994, dejó de crecer hacia 1999 a causa de la crisis y se contrajo en el periodo 2000-2001. Después de ello ha mostrado una tendencia sostenida del 2004 al 2013, aunque al igual que las regiones fronterizas sufrió con mayor impacto la crisis financiera internacional de 2008 que inició en Estados Unidos (2016, 61). Un análisis a treinta años después de la apertura a capitales extranjeros sobre el periodo 1992 al 2012 demostró que la estructura económica hermosillense se transformó con el crecimiento de industrias como la automotriz, industria maquiladora, minería y servicios intensivos de conocimiento –que representan sectores modernos pero desintegrados a la economía local–, desaparecieron actividades como la industria maderera y la agroindustria tradicional; y crecieron las actividades del sector comercio y servicios con una ampliación de los micronegocios y pequeñas empresas de baja productividad. Los resultados del estudio en el que Borbón y Grijalva (2016) relacionan los datos de ocupación y sector de actividad revelan que en esta nueva estructura productiva el sector servicios y el comercio al por menor –que concentra gran parte de las ocupaciones en Hermosillo– contribuyen poco a la generación de ingresos de nivel medio, pero tienen buen registro tanto en la cima como en la base de la estructura con ocupaciones de alto y bajo ingreso, pues juntos, estos dos sectores representaron el mayor crecimiento en los polos: 72.7 por ciento del crecimiento de la ocupación en el quintil de más altos ingresos y 73.5 por ciento en el quintil de más

bajos ingresos, por lo que Borbón y Grijalva (2016) destacan que el comportamiento del sector servicios y comercio al por menor ayuda a explicar la polarización laboral en Hermosillo por su enorme peso en la estructura y la escasa generación de empleos de ingreso mediano. En resumen, Borbón (2016) considera que aunque la Inversión Extranjera Directa ha tenido un crecimiento errático sí ha logrado generar un aumento de empleos en Hermosillo, mas no los suficientes para atender a la dinámica demográfica de la ciudad; por otra parte, el crecimiento de las industrias asociado a una pobre integración productiva de la economía local genera un excedente de fuerza laboral que se ve destinado a ocuparse en condiciones desfavorables. Éstas limitaciones de las oportunidades conducen a la existencia de precariedad laboral en el mercado de trabajo como reflejo de la polarización de la estructura ocupacional que va perdiendo empleos de calidad media.

2.2. Efectos de las políticas educativas en el crecimiento de egresados

La evolución de las políticas educativas para nivel superior en México en los últimos cuarenta años ha generado una mayor cobertura y oferta educativa en programas de nivel licenciatura, una creciente participación de las instituciones privadas y una producción de egresados universitarios que ha desequilibrado la relación entre la oferta de profesionistas y la demanda del mercado laboral llevándola a una situación de déficit de la demanda por el propio debilitamiento del mercado interno²² y el crecimiento continuo y exponencial de la población joven con mayor nivel académico, de acuerdo a los diagnósticos del mercado

²² Muñoz (2006) explica el “debilitamiento del mercado interno” como la consecuencia de una menor recaudación de impuestos que impide al Gobierno crear más ocupaciones en el servicio público y la insuficiencia de capital de inversión para poder emplear al excedente de egresados universitarios.

laboral de profesionistas que presentó la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para los periodos 1990-2000 y 2000-2009.

Hernández, Solís y Stefanovich (2003) relatan que tanto en los países desarrollados como en la mayoría de los países en desarrollo los gobiernos asumieron un fuerte compromiso para fortalecer y expandir sus sistemas de educación superior en las décadas de la segunda postguerra. Las políticas educativas se encaminaban a una ampliación de la educación universitaria con el objetivo de estimular el crecimiento económico considerando que la educación superior sería el camino para aumentar la productividad y solucionar las desigualdades. Como señala Navarrete (2012) a partir de la década de los cincuenta del Siglo XX se planteó que aumentar los niveles escolares de la población y generar empleos eran la panacea para la mayoría de los problemas sociales, pero para que esta dupla sea exitosa la estructura económica debe ser sólida y productiva.

En la década de 1970 se observó que la sola expansión de la educación superior no contribuyó al crecimiento económico ni a la disminución de las desigualdades sociales. En contraparte, comenzaron a registrarse desajustes como la sobrecalificación, el desempleo y subempleo de los egresados universitarios en la relación del sistema educativo y el mercado de trabajo (Hernández et al. 2003, 43). La diferencia entre la oferta de egresados y la demanda de profesionistas generó problemas como el desempleo profesional, una dilación de la transición de la educación al empleo, menores salarios –acortando la brecha de ingresos que los separa de los no profesionistas–, y un aumento del empleo inadecuado por la ocupación en actividades distintas a las profesionales, directivas o técnicas (Ibid). También desató una tendencia a pedir títulos profesionales en ocupaciones que originalmente no lo requerían. Aún con la aparición de estos desajustes la educación superior sigue representando hasta la fecha una mayor oportunidad para que los jóvenes

obtengan un empleo calificado y bien remunerado (Hernández et al. 2003, 45). Como dice Navarrete (2012), hay evidencia de que la educación sigue siendo la vía de movilidad social más importante para los jóvenes, aunque contar con un título universitario ya no se considera una garantía (Hernández et al. 2003).

En el caso mexicano la política educativa ha estado orientada a aumentar la cobertura de la educación superior para responder a la demanda social de títulos universitarios, por lo que a partir de la década de los setenta ha habido una expansión en la matrícula de estudiantes y en el número de universidades privadas (Hernández et al. 2003, 44). La matrícula de la población en nivel superior en México pasó de cerca de 209 mil estudiantes en 1970 a ser de 731 mil en 1980; aumentó a 1 millón 78 mil en 1990; tuvo un gran incremento para llegar a 1 millón 585 mil en el 2000 y para el 2008 era de 2 millones 705 mil, lo que representa un incremento de casi 13 veces en menos de cuatro décadas (Navarrete 2012, 122). Para 2010 la matrícula de 2 millones 878 mil estudiantes en nivel superior representó 29.1 por ciento de la población mexicana de 20 a 24 años de edad, cifra muy cercana al 30 por ciento de cobertura universitaria que buscaba el gobierno federal para ese año (Hernández et al. 2012, 33). Esta ampliación en la cobertura educativa, en la oferta de programas de licenciatura y en el número de instituciones de educación superior (IES) ha permitido el registro en mayor proporción de aquellos estratos de la población que antes no accedían al sistema: mujeres y en general jóvenes de bajos recursos, aunque se considera que una mayor cobertura también ha ocasionado que las diferencias de oportunidades persistan en los egresados que provienen de estratos socioeconómicos menos favorecidos pues no cuentan con el capital social y cultural suficiente y sus estándares cualitativos suelen ser menores que los de los jóvenes que tradicionalmente se incorporaban al sistema universitario (Hernández et al. 2003, 28).

Hernández et al. (2003) señalan que la cantidad de egresados del nivel superior tuvo un decrecimiento a partir de 1983 y se estancó al final de la década de los ochenta, pero en este periodo la situación económica del país afectó la relación entre la oferta de egresados y la demanda de profesionistas por parte del mercado laboral, lo que derivó en un desplazamiento hacia abajo de la escala ocupacional con una mayor inclusión de trabajadores profesionistas en actividades que no requerían de formación universitaria. Muñoz (2004) señala que para esta década un mismo puesto de nivel profesional era competido por cuatro egresados universitarios (cit. en Navarrete 2012, 124).

La década de 1990 se caracterizó por una nueva expansión de la matrícula que permitió que la proporción de jóvenes que accedían a educación universitaria en México pasara del 15 por ciento al 20 por ciento entre 1991 y 1999. En este periodo las instituciones privadas ganaron terreno al egresar al 30 por ciento de los profesionistas, mientras que las instituciones públicas redujeron su cantidad de egresados del 80 por ciento al 70 por ciento (Hernández et al. 2003, 371). Otra característica de la década fue que mientras la oferta educativa amplió su cobertura y tuvo una mayor participación en las diferentes entidades del país, poco más del 80 por ciento de los estudiantes se concentraron en 20 carreras, principalmente en las áreas de Ciencias Sociales y Económico-Administrativas (Ibid).

Respecto al ritmo del crecimiento económico, Borbón (2016) detalla que después de 1990 el Producto Interno Bruto (PIB) del país creció a un promedio anual de 3.5 por ciento durante diez años, tuvo un periodo crítico de 2000 a 2004 donde sólo creció 0.7 por ciento en promedio anual. Entre 2005 y 2006 creció de 3.9 por ciento a 8.9 por ciento pero fue bajando conforme se resintieron los efectos de la crisis de 2008 hasta caer a valores negativos en 2009 con una tasa de -0.5 por ciento. El PIB nacional tuvo una rápida

recuperación con tasas de 5 por ciento en 2010 y 7 por ciento en 2011, pero emprendió un nuevo descenso hasta colocarse en 2.4 por ciento en 2015.

Burgos y López (2010) señalan que las bajas tasas de crecimiento de la economía nacional impidieron que el mercado absorbiera a los egresados de las universidades en los años que se presentaron altas tasas de egreso de las IES y, en general, a todas las personas que año con año demandan una ocupación. Hernández et al. (2003) exponen que de 1991 a 1999 el número de egresados creció al 6.7 por ciento en promedio anual, mientras que la economía sólo lo hizo a razón del 3.5 por ciento anual; es decir, la cantidad de egresados aumentó a un ritmo dos veces superior que el del Producto Interno Bruto (PIB) del país (2003, 80). De 2000 a 2009 la tasa de crecimiento promedio anual de egresados de licenciatura de 3.6 por ciento nuevamente dobló la tasa de crecimiento del PIB que alcanzó el 1.2 por ciento en ese mismo periodo (Hernández et al. 2012).

La década de 2000 a 2009 se caracterizó por un crecimiento ininterrumpido de la cobertura –hasta casi alcanzar a 30 por ciento de la población de 20 a 24 años–, una amplia oferta de educación superior con grandes contrastes de cobertura educativa entre los Estados, un mayor peso relativo del sector privado, un aumento relativo del posgrado, modestos avances en la calidad educativa y una creciente participación de las mujeres en la matrícula que ha sido la mayor constante (Hernández et al. 2012). En cuanto al ingreso que reciben los profesionistas, este diagnóstico de ANUIES reporta que las remuneraciones reales aumentaron 1 por ciento de 2000 a 2009, pero disminuyeron notablemente de 2000 a 2009 al bajar un 19 por ciento en términos reales para los egresados de licenciatura y 21 por ciento para los egresados de maestría en la década de estudio. Los resultados de Hernández et al. (2012) reportan que al igual que en la década previa, en el periodo 2000 a 2009 la tasa de crecimiento de egresados superó el ritmo de crecimiento económico, lo cual trajo como

consecuencia una mayor tasa de desempleo en los profesionistas, una menor proporción de profesionistas ocupados en actividades profesionalizantes y una reducción de los ingresos. Comparando grupos etarios encontraron que las tres situaciones mencionadas tuvieron un registro superior en los adultos jóvenes menores de 30 años: el desempleo se concentró en este grupo de profesionistas duplicándose la tasa de desocupación de 10.9 por ciento en 2000 a 20.4 por ciento en 2009. Con estas cifras la desocupación abierta de los profesionistas ha llegado a superar el desempleo de los jóvenes sin estudios. De acuerdo a Navarrete (2012), en 2008 el 3.6 por ciento de los jóvenes no profesionistas se encontraba desocupado contra el 5.6 por ciento de los que son egresados universitarios. La oferta neta total de egresados de licenciatura excedía en 18 por ciento a la demanda del mercado en la década de 2000 a 2009, de acuerdo a Hernández et al. (2012). La ANUIES estima además que la tasa de crecimiento anual de egresados llegaría a 5.6 por ciento para 2020.

Sin embargo, datos del estudio “Momento decisivo: la educación superior en América Latina y el Caribe” que presentó el Banco Mundial reportan que el crecimiento en la cantidad de estudiantes de nivel superior en México se estancó durante el periodo 2010 a 2013 lo que a la postre impactaría en el volumen de egresados. El porcentaje de la población entre 18 y 24 años que puede acceder educación universitaria no alcanza aún el 30 por ciento, de 2000 a 2013 la matrícula de universitarios pasó de 21 por ciento a 28 por ciento (Arena Pública 2017) con un ritmo de crecimiento que estuvo entre 0 por ciento y -3 por ciento (Juárez 2017). Este reporte también indica que el nivel de percepciones de los egresados universitarios disminuyó de 2000 a 2015. El ingreso de una persona con estudios profesionales era 112 por ciento superior al de alguien que no tuvo educación universitaria en 2000, para 2015 el ingreso del profesionista superó en 85 por ciento al del no profesionista (Juárez 2017).

2.2.1. Subempleo estructural y espiral de calificaciones

Muñoz (2006) explica que al desequilibrio entre la oferta de egresados y la capacidad del mercado laboral para insertarlos en ocupaciones adecuadas a su nivel de formación académica se le conoce como “subempleo estructural” y se deriva de la “espiral de calificaciones” que se manifiesta en México desde hace tres décadas. Este aumento en el nivel de la escolaridad también ha llevado a que el mercado laboral eleve constantemente el nivel académico exigido para las diferentes actividades (Muñoz 2006,78). Este fenómeno afecta en particular a los egresados de las instituciones de educación superior y repercute en la escala ocupacional en la que los trabajadores con menor nivel educativo son desplazados hacia abajo en un efecto cascada (Ibid). La “espiral de calificaciones” es el resultado de la disparidad entre el ritmo de crecimiento de la economía y el ritmo de crecimiento de los egresados de universidad, teniendo como consecuencia que la demanda de empleos calificados sea menor a la oferta de egresados. Esto ha ocasionado que en México la proporción de profesionistas que competían por un mismo puesto de trabajo acorde a su formación fuera de 4 a 1 en el año 2000 (2006, 79). En consecuencia los salarios relativos de los profesionistas disminuyen por efecto de la oferta y la demanda.

El concepto de “subempleo estructural” también refleja que la insuficiente absorción de los egresados en actividades profesionalizantes no significa que dos de cada tres jóvenes queden desempleados, sino que en la práctica se ven obligados a aceptar ocupaciones de menor productividad que para las que fueron preparados académicamente. Muñoz (2006) señala que para lograr una adecuada inserción de los profesionistas egresados, hasta 2010, México debía generar tasas de crecimiento de 4.6 por ciento promedio anual, las cuales no

se cumplieron. El autor destaca que la “espiral de calificaciones” en la que se genera el “subempleo estructural” refleja un déficit de la demanda del mercado de trabajo más que una sobreoferta de egresados y que en la relación desequilibrada del sistema educativo y el sistema productivo intervienen factores de origen profundo como el propio crecimiento demográfico del país y el debilitamiento del mercado interno (2006, 79).

A los factores de crecimiento demográfico y de egresados de universidad, así como las dinámicas del mercado laboral que impiden absorber a los profesionistas también habría que agregar que aún entre los jóvenes profesionistas existen diferencias de oportunidades para acceder a empleos de calidad y algunos autores atribuyen este fenómeno a otras explicaciones como las deficiencias de capital humano, social y cultural. Como dice Hopenhayn (2008): “Para que los jóvenes puedan tener acceso a oportunidades laborales se requiere que se expanda la generación de puestos de trabajo, pero también que la juventud esté capacitada para aprovecharla” (2008, 170), en el sentido de que para reducir las brechas de acceso a empleo de calidad –el cual está aventajado por los jóvenes que cuentan con mayores redes de relaciones– se deben crear condiciones favorables desde la demanda y desde la oferta que estén vinculadas y mutuamente estimuladas. Se observa que la demanda laboral dinámica no es suficiente para que los jóvenes accedan a empleos de calidad, pues como señala el autor: las mejores condiciones de empleo y trayectorias laborales ascendentes dependen del capital humano, capital social y capital cultural de los jóvenes (Hopenhayn 2008, 171), entendido el capital humano como el acceso a educación y capacitación de buena calidad; el capital social como las relaciones sociales basadas en confianza, cooperación y reciprocidad; y el capital cultural como el manejo de códigos de comunicación relevantes en las relaciones productivas. Es conveniente aclarar que para fines de este estudio la desigualdad de oportunidades de los jóvenes profesionistas para

acceder a mejores empleos de acuerdo a su capital humano, social y cultural escapa de los objetivos del análisis propuesto en este proyecto y se aleja de las explicaciones teóricas ofrecidas por los autores abordados.

2.2.2. Desaprovechamiento del bono demográfico

Las proyecciones de la transición demográfica en México consideran que el bono demográfico²³ se manifiesta plenamente en la segunda década del siglo XXI, lo que significa que entre 2009 y 2020 la población en edad de trabajar (económicamente activa) supera a la población dependiente. De acuerdo a Hernández et al. (2012) el plan del Gobierno Federal pretende incrementar la cobertura de nivel superior al 48 por ciento de la población joven en edad universitaria para 2020, lo que generaría que el número de profesionistas –es decir, no solo de egresados sino de personas que cuentan con años de estudios profesionales– que buscan insertarse al mercado laboral del país se incrementara en 6.3 millones de personas (Hernández et al. 2012, 424). Aunque información reciente dada a conocer por el Banco Mundial señala un estancamiento en la matrícula de estudiantes de nivel superior de 2010 a 2013 (Juárez 2017), tendencia que de continuar reduciría el volumen de egresados de licenciatura con respecto a las tasas de egreso presentadas en las dos décadas previas.

Un posible incremento de la matrícula de estudiantes universitarios y el cumplimiento de la proyección de mayor crecimiento de egresados previsto por la ANUIES

²³ El Consejo Nacional de Población (CONAPO) define el bono demográfico como un fenómeno que se da dentro del proceso de transición demográfica en el que la población en edad de trabajar (económicamente activa) es mayor que la dependiente (niños y adultos mayores), y por tanto, el potencial productivo de la economía es superior. Este fenómeno surge cada 200 años aproximadamente y tiene una duración estimada de 30 a 40 años.

para 2020 frente a expectativas poco alentadoras de crecimiento económico (Hernández et al. 2012) advertirían de un panorama difícil para los nuevos profesionistas en los próximos años. De cualquier forma, Navarrete (2012) considera que “cualquier impulso que estimule la presencia de los jóvenes en la escuela es importante, pero no suficiente; porque mejorar la calidad educativa no va a mejorar per se la calidad de vida y el bienestar de la población, ni tampoco la calidad y condición de los empleos” (2012, 136).

La población económicamente activa (PEA) se compone de la población mayor de 15 años que realiza alguna actividad económica (ocupados y subocupados) o buscó realizar alguna en el mes anterior (desocupados) (INEGI 2017). En México la PEA equivalía al 57.8 por ciento de la población total, de los cuales el 50.4 por ciento eran jóvenes (de 14 a 29 años) en 2011 (Sánchez 2014, 138). El desaprovechamiento del bono demográfico se refleja en las tasas de desempleo juvenil las cuales se han mantenido al doble que las tasas de desempleo de la población económicamente activa en los últimos años y en una alta subocupación de la población juvenil en empleos que se consideran precarios generada por una mayor cantidad de jóvenes con estudios profesionales: Sánchez (2014) señala que 1 de cada 3 subocupados en México es joven.

2.3. Explicaciones teóricas de la precariedad laboral

Desde la escuela del estructuralismo y el neoestructuralismo las explicaciones teóricas sobre la precariedad laboral se realizan por el lado de la demanda de mercado de trabajo, pues se considera que esta vía ofrece mayores factores explicativos que la concepción neoclásica del Capital Humano²⁴ para comprender por qué los trabajadores se ubican en empleos con distintos grados de precariedad. En México, las investigaciones de De Oliveira (2006), Navarrete (2012), Román (2013) y Román y Sollova (2015) han concluido que los elementos que explican la precariedad de los empleos de los jóvenes se encuentran mayormente en el lado de la demanda que en el de la oferta y los factores socioeconómicos. De igual forma Mora (2010) ha señalado que para entender mejor los mecanismos de la precariedad laboral en los trabajadores es necesario tomar en cuenta las características de los puestos de trabajo como el sector de actividad, ocupación y tamaño de la empresa además del contexto rural-urbano regional. De Oliveira (2006) considera que lo más novedoso de sus hallazgos es que los factores del contexto laboral tienen mayor peso que los factores socioespaciales, familiares e individuales, lo que se refleja en que jóvenes con las mismas características residenciales, familiares e individuales accedan a empleos con diferentes grados de precariedad dependiendo del contexto laboral en el que se inserten, el cual se define por el sector económico, la estructura ocupacional y el tamaño de la unidad de producción. Para De Oliveira (2006) este análisis confirma que el actual modelo de acumulación orientado hacia la exportación –en el que se flexibilizan las relaciones laborales para aumentar la competitividad internacional– es pieza fundamental del

²⁴ La relevancia del capital humano como una de las claves del desarrollo fue retomada por el pensamiento ortodoxo del consenso de Washington en el marco de las reformas estructurales de la década del noventa. Según esta perspectiva, la existencia de una fuerza laboral de bajo capital educativo y sin manejo de nuevos entornos tecnológicos, generaba un desequilibrio estructural que tendía a generar ineficiencias económicas y sociales varias y diferencias salariales crecientes, todo lo cual trababa el desarrollo (Salvia y Vera 2013, 3).

engranaje que reproduce las desigualdades sociales en un contexto de polarización donde los empleos más precarios aumentan y los de mayor calidad son escasos.

Román (2013) y Román y Sollova (2015) integran a esta discusión las explicaciones desde la teoría de mercados segmentados como una herramienta útil para abordar los grados de precariedad. Según esta corriente teórica el funcionamiento de los mercados de trabajo, los niveles de salarios, empleo y, por ende de las condiciones laborales se explican sólo en parte por el comportamiento de la oferta de trabajo, que contiene características de cada grupo poblacional como la escolaridad, la edad y el sexo; en contraparte, los elementos explicativos más relevantes están vinculados a la demanda de trabajo (Román 2013). En el enfoque más difundido de la teoría de segmentación, se aborda el mercado dual de trabajo que establece la existencia del mercado primario y secundario. El primario contiene a los mejores puestos de trabajo (con salarios elevados, estabilidad, posibilidades de ascenso y, en general, condiciones satisfactorias); mientras el secundario contiene a los puestos peor pagados (con inestabilidad, alta rotación entre situaciones de ocupación, desempleo, escasas posibilidades de promoción y condiciones deficientes de trabajo) (Román 2013, 175). Entre sus aportaciones, Piore (1975) expone que una visión más amplia de la segmentación del mercado de trabajo distingue que hay distinciones aún entre los mercados segmentados, por lo que en el sector primario se reconoce un segmento superior y un segmento inferior. El superior estaría formado por trabajos profesionales y directivos en los que la educación formal parece ser un requisito (con mayor sueldo, nivel de estatus, posibilidades de ascenso y dinámicas de alta movilidad y rotación relacionadas con el avance). Estos puestos, al igual que los del sector secundario, se caracterizan por la falta de normas laborales, procedimientos administrativos formales y reemplazan la figura del supervisor por códigos internalizados de conducta; mientras que en el segmento inferior

del sector primario parecen concentrarse las quejas de los de ingreso medio (1975, 195-196).

Salvia y Vera (2013) vinculan más estrechamente las ideas recogidas por el pensamiento neoestructuralista sobre heterogeneidad estructural y la segmentación de mercados que sirven para hacer énfasis en las relaciones del empleo y la educación donde se observa que el “circulo virtuoso” en el que se esperaría un mayor dinamismo en el mercado de trabajo al aumentar las competencias educativas de la fuerza laboral, y que estas a su vez mejorarían la calidad del empleo, en realidad tienden a reproducir la desigualdad estructural del mercado de trabajo. Desde esta postura Salvia y Vera (2013) infieren que si bien puede considerarse como parcialmente cierto que una mayor educación aumenta las posibilidades de inserción en sectores más dinámicos y de alta productividad, las oportunidades de ingresar al segmento primario del mercado de trabajo estaría condicionada por las diferencias de sesgo tecnológico en el interior de la estructura ocupacional y del sector. Estas explicaciones apuntan a que la ubicación de ciertos trabajadores con mayor o menor grado de precariedad dependería de las decisiones de los empresarios de acuerdo a sus estrategias y necesidades de producción para adaptarse a los cambios tecnológicos. Por ello Román (2013) concluye que “aunque desapareciera la discriminación, los efectos relativos de la edad, que la mano de obra fuera de un solo sexo (hombres o mujeres) y todos los jóvenes tuvieran la misma escolaridad, los buenos y malos empleos existirían” (2013, 194) pues, contrario a los que postulan los teóricos neoclásicos, la existencia de mercados segmentados de trabajo evidencia que los empresarios tienen la última palabra en cuanto al proceso de selección e inserción de trabajadores en las condiciones laborales que a ellos más les favorezcan (Ibid).

3. Precariedad laboral, Empleo precario y Juventud

La definición de precariedad laboral y empleo precario, –puesto que no existe propiamente una teoría de la calidad del empleo–, es todavía un debate abierto en el que se siguen discutiendo sus límites y fronteras. Los autores señalan que aún no se tiene un concepto universalmente aceptado y una de sus complejidades es la ambigüedad de lo que puede entenderse como precario en el ámbito laboral. El concepto de juventud también está sujeto a una variación en el rango de edad de quienes integran a esta población de acuerdo a la definición que se contemple. En México, las instituciones del gobierno federal consideran dos delimitaciones de juventud: la de mayor aceptación, de 15 a 24 años de edad; y la más extendida, de 12 a 29 años de edad.

Este capítulo conduce a la delimitación de las nociones utilizadas en esta investigación para el análisis de las dimensiones objetivas de la precariedad laboral en jóvenes profesionistas de acuerdo a las variables seleccionadas para su medición.

3.1. Debate conceptual sobre precariedad laboral y empleo precario

El empleo precario se define a partir de la desviación que tiene del empleo típico fordista. Considerando al empleo típico como el empleo asalariado, de tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Fernández 2014, 235-236). El origen del concepto surgió en Europa occidental a raíz de la crisis del fordismo en los países centrales y comenzó a utilizarse en las décadas de los setenta y ochenta del Siglo XX para referirse a

formas de contratación por tiempo determinado que se asociaban a un mayor nivel de inestabilidad en el empleo que los contratos indeterminados (Ibid). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizó el concepto precariedad laboral por primera vez en 1974 y en su primera definición se refirió a la inestabilidad en el puesto de trabajo por la inexistencia de contrato o por contratos de tiempo determinado. En 2001 y 2002 la OIT se refirió al empleo precario como aquella relación donde falta la seguridad de empleo, principalmente por la ausencia de contrato o la existencia de un contrato temporal, ocasional, a corto plazo, estacional, a tiempo fijo e incluyó en el concepto el trabajo a domicilio y la subcontratación (Román 2013; Román y Sollova 2015). El proyecto ESOPE en 2004 propuso delimitarlo al empleo establecido por debajo de los niveles normativos aceptados y expresados en las leyes de trabajo correspondientes y en sus formas temporal, subempleo, cuasi-empleo, autoempleo, empleo casual y trabajo por llamadas (Guadarrama et al. 2012).

Al rasgo de inestabilidad contractual que lo caracteriza también se ha sumado la ausencia de seguridad social y prestaciones desde el análisis sobre la pérdida de Derechos Laborales frente al abandono del Estado de Bienestar y la reducción del papel regulador del Estado. Por tanto, el concepto incluye la desprotección y limitación del trabajador en aspectos que establece la legislación laboral: duración de la jornada, descanso y vacaciones pagadas, cobertura y beneficios de la seguridad social, defensa gremial y protección contra el despido arbitrario (Escoto 2011). Como señala Mora (2012) el núcleo conceptual de la noción se ha ido desarrollando alrededor de la erosión del empleo como vía para la construcción de la ciudadanía social. Aunque es importante anotar que de acuerdo al diagnóstico presentado por la CEPAL en 2009 “Panorama Social de América Latina” la ciudadanía social sigue siendo un logro pendiente (2012, 88). Mora (2012) considera que la

noción académica de precarización social ha sido útil para calificar el proceso de remercantilización y descuidanización del trabajo atendiendo al cambio de los derechos laborales y sociales asociados directamente al trabajo. Estas protecciones sociales básicas manifiestan el ejercicio activo de los derechos de los trabajadores y de su poder de negociación colectiva frente a la empresa y la sociedad en conjunto, las cuales se han disminuido en la reestructuración de la relación capital-trabajo.

La noción también abarca el nivel de ingresos. Algunos investigadores consideran precario el nivel de remuneraciones que no alcanza para cubrir las necesidades básicas (Román 2013) lo que asocia el empleo a condiciones de pobreza o inserción social insegura (Guadarrama et al. 2012). Para su análisis en Hermosillo, Borbón y Grijalva (2016) determinaron como precario el monto salarial inferior a la línea de bienestar establecida por el Consejo Nacional de Evaluación de la Política Social (CONEVAL)²⁵. También es importante anotar que el nivel de ingreso de los trabajadores mexicanos difiere de acuerdo a la región del país; las zonas norte y noroeste cuentan con mejores condiciones que la zona sur, pero aún en el interior de cada región existen diferencias. De acuerdo a Huesca, 51 por ciento de los sonorenses percibe hasta 3 salarios mínimos – 6 mil pesos mensuales–, mientras que en Baja California, Coahuila y Nuevo León apenas 40 por ciento recibe menos de 3 salarios mínimos. En comparación a los sonorenses, el promedio de ingreso de los asalariados regiomontanos es 30 por ciento mayor, con un aproximado de 8,500 pesos al mes (Conacyt, 2017).

Un aspecto a considerar para esta investigación es que la población objeto de estudio son trabajadores con nivel licenciatura, por lo que la expectativa de ingreso de los

²⁵ La línea de bienestar de Coneval referida por Borbón y Grijalva (2016) considera un salario mayor a 4,753.33 pesos mensuales.

profesionistas, en quienes se espera una mayor tasa de retorno de la educación²⁶, es considerablemente más alta que la de quienes no cuentan con estudios profesionales. Los resultados de la encuesta *Expectativas Salariales en México* realizada en 2010 por Fundación Este País y Consulta Mitofsky revelan que en la opinión de los mexicanos el sueldo mensual que debería percibir un trabajador de acuerdo a su escolaridad es de 11,720.64 pesos para quien tiene nivel licenciatura, correspondientes a 6.8 salarios mínimos; 11,325.79 pesos para el egresado con carrera técnica; 7,624.13 pesos para quien sólo estudió hasta la preparatoria; y 4,391.49 pesos para quien carece de estudios de nivel básico, monto equiparable a 2.5 salarios mínimos con la base salarial de 1724.00 pesos determinada para ese año (Consulta Mitofsky y Fundación Este País 2011, 15). Para 2017 la base salarial es de 2401.20 pesos, por lo que un ingreso de 5 salarios mínimos corresponde a 12,006.00 pesos mensuales. Empero, los estudios sobre precariedad laboral incluyen por lo general a toda la población asalariada sin distinción de nivel educativo, por lo que los niveles de ingreso considerados como precarios se ajustan con frecuencia al tope de dos salarios mínimos.

Otro criterio es el del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que reporta el crecimiento²⁷ de la precariedad laboral en el país con base en la Tasa de Condiciones Críticas de Ocupación. Este indicador considera a quienes tienen ingresos de un salario mínimo en jornada laboral completa, ingresos de entre uno y dos salarios

²⁶ Huerta (2002) señala que la Tasa de Retorno de la Educación mide el beneficio que se ha recibido por la inversión en educación a través de los incrementos salariales atribuibles a la escolaridad, acorde a la Teoría del Capital Humano.

²⁷ Informes del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en 2015 y 2016 reportan que en México se ha registrado un crecimiento en las condiciones de precariedad laboral, de acuerdo a la Tasa de Informalidad Laboral, con 57.2 por ciento de la población ocupada en el segundo trimestre del 2016, pese a la disminución del desempleo a 4 por ciento de la población económicamente activa en este mismo periodo. La Tasa de Desempleo más baja del sexenio (El Economista 2016).

mínimos en sobrejornada con más de 48 horas a la semana, así como jornadas laborales incompletas, de menos de 35 horas a la semana (Negrete y Ramírez 2015).

Los autores coinciden en que el camino trazado para delimitar el concepto de precariedad laboral a partir de su desviación de modelos generales o idealizados como el trabajo estándar, típico, regulado o protegido presentan el inconveniente de no poder englobar situaciones tan dispares como las que se presentan en los países de América Latina, pues a diferencia de los países desarrollados el modelo típico fordista no ha sido el modelo mayoritario en los países de esta región (Guadarrama et al. 2012; Fernández 2014). Y aún en los países centrales es debatible el hecho de que los años de estabilidad laboral alcanzados en la época de oro reflejen la naturaleza del trabajo o sean en realidad la excepción a la regla dentro del sistema capitalista (Bérout y Bouffartigue 2009 cit. en Fernández 2014); es decir, que sean el espejismo de una época y lugar puntuales en la historia: pues si bien “las condiciones de empleo del periodo 1945-1975 fueron sustancialmente mejores que las de décadas previas, son producto de las luchas obreras del siglo XX y evidenciaban cierta consistencia con el modo de acumulación de aquellos años” (Fernández 2014, 236), o como advertía Castel (2010) “si uno sostiene que el régimen de empleo de la sociedad salarial no fue más que un paréntesis de algunas decenas de años que en adelante hay que poner en el debe y el haber de la historia, la fijación sobre la cuestión del trabajo oculta la necesidad de promover la nueva forma de organización social que podría salir de los escombros de la sociedad salarial” (2010, 77). Hasta este punto, el debate sobre si la precariedad es un rasgo particular de la relación salarial que se construyó a partir de los setenta o si se trata de un rasgo constitutivo en la estructura del trabajo en el capitalismo –como señalan los autores latinoamericanos–, apunta a esta última postura, particularmente por la existencia de estructuras productivas y ocupacionales heterogéneas

con una distribución polarizada entre los empleos de alta y baja productividad como resultado del funcionamiento del actual modelo económico y el cambio tecnológico en las industrias.

En América Latina, el término empleo precario ha tenido una amplia aceptación entre los académicos que analizan los mercados laborales, pues esta noción ha servido como referencia para evaluar el desempeño de los mercados de trabajo enfocándose en sus efectos y ha venido a complementar el uso de nociones como empleo atípico, empleo informal, trabajo decente, empleo de calidad y vulnerabilidad laboral para algunos autores (Mora 2012; García 2012). La noción también ha superado la limitación explicativa de categorías como la economía informal para hablar de la inestabilidad de los empleos vinculados a la economía formal en condiciones desfavorables para el trabajador, pues abarca tanto a las formas de ocupaciones asalariadas como a las no asalariadas que se registran como actividades de baja calidad, inestables y con escasa seguridad de ingresos (Guadarrama et al. 2012).

Es importante insistir en la necesidad de acotar que entre empleo precario y empleo informal hay rasgos esenciales, más no idénticos, y de acuerdo a las dimensiones de la precariedad pueden presentarse de manera conjunta en un mismo empleo (Román y Sollova 2015). El concepto de precariedad laboral traspasa la línea difusa entre la economía formal e informal pues se trata de condiciones que pueden presentarse en dos mundos interdependientes, considerando inclusive que existe una relación en la que las unidades de producción formales contratan a su fuerza de trabajo por fuera del modelo convencional del empleo asalariado (Borbón 2016).

Otra noción a la que los autores hacen referencia y que es importante distinguir es el trabajo decente, que de acuerdo a la propuesta de la OIT, abarca además una

preocupación por la equidad entre hombres y mujeres en el trabajo, y por las posibilidades de conciliar la vida laboral con la familiar. Aunque como señala De Oliveira (2006) se trate de empleo de calidad, no precario o trabajo decente, estos conceptos tienden a abarcar las dimensiones económica (relativa a los ingresos adecuados), normativa (referente a los derechos del trabajador) y de seguridad social (referente a la protección social) desde el enfoque analítico sobre la pérdida de derechos laborales.

Como se observa, la noción de empleo precario es de carácter muy amplio y multidimensional: se refiere a formas variadas de trabajo, asalariadas y no asalariadas, desprotegidas social y laboralmente; y con frecuencia se sobrepone a los conceptos de informalidad y trabajo decente haciendo una tarea compleja separar los rasgos específicos que las distinguen (Mora, 2012). La medición de este fenómeno en países como México utilizando las nociones desarrolladas en países centrales representa la complejidad de limitar su análisis a los trabajadores asalariados, enfocando la evaluación a la pérdida de derechos sociales establecidos para este tipo de empleo, lo que deja fuera a una gran cantidad de trabajadores no asalariados que también podrían considerarse como ocupados en condiciones de precariedad (Borbón 2016; Guadarrama et al. 2012). Por último, es importante señalar que una de las mayores dificultades encontradas es que no existe un acuerdo entre las ponderaciones asignadas a cada uno de los factores característicos de la precariedad, por lo que cada modelo de análisis representa un acercamiento al concepto que puede diferir entre las variables consideradas y el valor que se les asigna en cada investigación.

Las variables de análisis comunes entre los modelos utilizados en investigaciones previas son tipo y duración de contrato, duración de jornada, acceso a seguridad social, acceso a prestaciones sociales básicas y nivel de ingreso. La afiliación sindical no se

incorpora en todos los casos. De los autores revisados, De Oliveira es la única que considera la variable de sobreeducación o sobrecualificación de los egresados para analizar la relación de las actividades de los ocupados con su formación académica.

3.1.1. Definición de empleo precario

Para efectos de esta investigación se considera empleo precario aquel que se registra con contrato temporal o ausencia de contrato, desprotección por la falta de seguridad social y prestaciones básicas de ley –aguinaldo, vacaciones y utilidades–, con jornadas atípicas, bajos ingresos para su nivel profesional –menores a 12,000²⁸ pesos al mes– y ocupación en actividades no calificadas o acordes a su formación académica.

²⁸ Se consideran bajos ingresos para el nivel profesional los montos menores a 5 salarios mínimos o 12,000.00 pesos mensuales tomando en cuenta el promedio de ingreso de los profesionistas en este estudio y la expectativa salarial para los trabajadores con nivel licenciatura en México de acuerdo al estudio de Fundación Este País y Mitofsky (2011).

3.1.2. Dimensiones

La precariedad laboral es un fenómeno multidimensional que cuenta con dimensiones objetivas y subjetivas. La primera abarca las condiciones laborales en las que se inserta el trabajador, se mide a través de variables cuantificables como son el contrato, la jornada, el ingreso o las prestaciones sociales; la segunda abarca procesos más profundos, se interesa en el individuo y las representaciones sociales de los trabajadores respecto del trabajo, en su percepción de precariedad laboral y cómo este fenómeno impacta a corto y largo plazo en sus proyectos de vida y trayectorias laborales. Se trata de interpretaciones del fenómeno y sus significados que investigadores como Guadarrama et al. (2015; 2012) han abordado en tres ocupaciones específicas en México como los operadores de *call centers* (que se componen principalmente de jóvenes menores de 30 años, con un nivel educativo relativamente alto y alta rotación), trabajadores de la industria de la confección y músicos profesionales de orquesta; y que autores como Jiménez (2012) y Boso (2012) han investigado en grupos focales con jóvenes mexicanos y argentinos encontrando que el concepto de “estabilidad laboral” ya no es un valor central para los jóvenes, sobretudo en sus primeros empleos, pues la precariedad laboral ha modificado su visión del trabajo.

Respecto a las múltiples dimensiones objetivas observadas en investigaciones previas y que sirvieron para la delimitación conceptual del presente estudio, De Oliveira (2006) señala que todas procuran integrar las dimensiones económica, normativa y de seguridad laboral. Esta autora distingue tres dimensiones: la primera es el grado de seguridad y estabilidad laborales (que incluyen el contar con local de trabajo, contrato laboral y tener acceso a prestaciones sociales, así como realizar una actividad laboral que se relaciona con los estudios); la segunda es el grado de utilización de la fuerza de trabajo

(número de horas trabajadas); y la tercera es la económica (ingreso por salario). Por su parte, Román y Sollova (2015) reorganizan las variables en tres dimensiones: económica, la cual implica ingresos adecuados; normativa, que hace referencia a los derechos del trabajador; y seguridad laboral, que atañe a las necesidades de garantizar la protección social del trabajador.

De acuerdo a las delimitaciones de ESOPE, Guadarrama et al. (2015; 2012) distinguen cuatro dimensiones: temporal (certidumbre sobre la continuidad del empleo); organizacional (control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo); económica (pago suficiente y progresión salarial); y social (protección legal y protección social). En la tabla 1 se detallan las variables e indicadores en la propuesta dimensional de ESOPE.

Esta clasificación retoma la mayoría de las variables observadas en los modelos, por lo que en esta investigación se considera el abordaje del empleo precario desde las cuatro dimensiones propuestas por ESOPE: temporal, económica, social y organizacional, integrando a esta última las variables de sobrecalificación y desfase de conocimientos por tratarse de sujetos con nivel Licenciatura.

Tabla 1

Dimensiones objetivas de la precariedad laboral

Dimensión temporal (sincrónica y diacrónica)	Contrato	Escrito o verbal
		Temporal o definitivo
		De tiempo completo o de tiempo parcial
		Número de contratos
		Tipo y duración de contratos
	Trayectoria laboral	Primer empleo

		Empleos secundarios
		Siguientes empleos principales o actividades de autoempleo
		Periodos de desempleo
Dimensión organizacional (control individual y colectivo de los trabajadores)	Estrategias de movilidad en empleo principal	Horizontal Entre departamentos
		Entre categorías
		Puesto de trabajo
		Cambio de ocupación
		Vertical Jerarquías
	Estrategias de empleos múltiples	Actividad central y actividades secundarias
		Sin actividad central, sólo actividades secundarias
	Condiciones de trabajo	Jornada de trabajo, turnos, horarios, programación, intensidad
		Jornadas de trabajo por empleo, por día, por semana
		Horarios múltiples por día, por semana Turnos múltiples por día, por semana Intensidad variable por día, por semana
Dimensión económica (ingreso)	Ingreso de empleo principal	Formas de ingreso salarial y no salarial
		Formas de ingreso secundarias
Dimensión social (protección legal o consuetudinaria del trabajo y los trabajadores/as y violación de normas en la práctica)	Prestaciones sociales	Prestaciones por empleo
		Sin prestaciones
		Autofinanciamiento
		Otras
	Derechos laborales	Afiliación sindical
		Contratación colectiva
		Despidos
		Degradación de categorías y puestos
		Segregación por género
		Discriminación étnica
Enfermedades profesionales		

Fuente: Guadarrama et al. (2012).

3.1.3. Variables

En el siguiente apartado se expone la definición conceptual de las variables consideradas y se indican los reactivos (ítems) del Cuestionario de Egresados de Licenciatura 2017 que permitieron la obtención de datos para evaluar la precariedad de los profesionistas.

3.1.3.1. Variables e indicadores de la dimensión temporal

A. Contrato

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario. El artículo 26 de esta misma ley establece además que la inexistencia del contrato por escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas de trabajo y de los servicios prestados. En este sentido, tanto el formato escrito como verbal tienen validez legal. Sin embargo, la concertación de los términos laborales de manera oral confiere al trabajador la necesidad de comprobar la existencia del mismo en caso de conflicto mediante la presentación de testigos y/o evidencias documentales ante las autoridades correspondientes en materia laboral. Los indicadores utilizados fueron dos:

- a) Existencia del contrato. Ítem: “el contrato es”. Respuestas posibles: escrito / verbal.
- b) Temporalidad del contrato²⁹. Ítem: “señale el tipo de contratación que tiene”. Respuestas posibles: por tiempo determinado / por obra determinada / por honorarios / por tiempo indeterminado.

²⁹ En esta investigación no se considera el análisis de las nuevas formas de contratación por temporada, por capacitación, de prueba y de salario por unidad de tiempo (pago por hora) creadas en la reforma laboral de 2012.

3.1.3.2. Variables e indicadores de la dimensión organizacional

El análisis de la dimensión organizacional incluye tres variables: jornada, sobrecalificación laboral y desfase de conocimientos.

A. Jornada

Es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. El cómputo puede ser diario, semanal o anual. En términos de horas al día el artículo 61 de la LFT establece que no debe exceder de 8 horas la jornada diurna, 7 horas la nocturna y 7 horas y media la jornada mixta. Se considera jornada típica la que acumula más de 35 horas y menos de 48 horas a la semana, mientras que la acumulación por debajo o por encima de este rango se considera atípica por jornada parcial o por sobrejornada. Se contemplan dos indicadores:

- a) Jornada semanal. Ítem “Número de horas en promedio que trabaja a la semana”.
Respuesta: número de horas.
- b) Turno de trabajo. Ítem “¿Regularmente en qué turno trabaja?”. Respuestas posibles: matutino / vespertino / nocturno / mixto / cambia frecuentemente de turno.

B. Sobrecalificación laboral

Es el desajuste entre el nivel de formación académica del trabajador y el nivel profesional requerido por el empleador para ocupar el puesto de trabajo:

- a) Indicador: obligatoriedad del nivel licenciatura como requisito de empleo. Ítem “¿Tener carrera es requisito para el puesto que ocupa?”. Respuestas posibles: sí / no.

C. Desfase de conocimientos

Es la relación entre la formación profesional del trabajador y la actividad laboral actual que desempeña:

- a) Indicador: nivel de coincidencia del empleo actual con la profesión. Ítem: “¿En qué medida coincide su actividad laboral con sus estudios de licenciatura?”.

Respuestas posibles: Escala de Likert del 1 al 7.

3.1.3.3. Variables e indicadores de la dimensión económica

A. Ingreso

El salario o remuneración –también llamado sueldo, soldada o estipendio– es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. La información se pregunta en términos de pesos netos, pero se tiene la posibilidad de responder la cantidad en rangos. La variable se agrupa en niveles de ingreso de acuerdo a la cantidad de salarios mínimos percibidos.

- a) Indicador: ingreso mensual. Ítem: “Indique su ingreso mensual neto actual (incluyendo bonos y prestaciones)”. Respuesta: cantidad en pesos o en rango de salarios mínimos.

3.1.3.4. Variables e indicadores de la dimensión social

La dimensión social contempla el acceso a seguridad social, prestaciones laborales y el ejercicio de derechos laborales como afiliación sindical, variables que fueron incluidas por

primera ocasión en esta edición de la Encuesta de Egresados de Licenciatura. Al instrumento de captación se agregaron las prestaciones mínimas de ley como Servicio Médico Público y otras relacionadas con el acceso a seguridad social (crédito a la vivienda y fondo para el retiro o afore y tiempo para cuidados maternos y/o paternos), aguinaldo, vacaciones y utilidades. También se cuenta con información de algunas prestaciones superiores a las de ley como guardería, seguro de vida, caja de ahorro o préstamos personales y seguro de gastos médicos privados. Aunque éstas últimas variables fueron propuestas de inicio en el modelo de análisis, finalmente no forman parte del índice de precariedad laboral al reconsiderar que su ausencia no refleja la condición precaria.

En lo que respecta a la afiliación sindical, si bien algunos investigadores la han integrado, se optó por excluirla del índice al considerar que su incorporación podría generar un sesgo pues la participación de los recién egresados en sindicatos es muy baja. En su informe sobre Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo advertía de esta situación: “La existencia de altos porcentajes de trabajadores jóvenes no sindicalizados [...] nos lleva al interrogante sobre si los jóvenes de nuestra región reconocen efectivamente a los espacios de intervención sindical como espacios desde los cuales es posible transformar la sociedad” (OIT 2015). Los resultados de la encuesta aplicada por la OIT a jóvenes sindicalistas reflejó una pérdida de la referencia social del sindicato como poder exclusivo para transformar su realidad laboral.

El compromiso de los sindicatos en la protección de los trabajadores es además un aspecto debatible en México donde constantemente se señala la actuación de intereses corporativistas ajenos al bienestar de los sindicalizados, la simulación de la negociación colectiva y la corrupción con que operan ciertos líderes de algunas de éstas organizaciones

gremiales. Bensusán (2007) expone que la carencia de una mayor democracia sindical, rendición de cuentas y el exceso de poder de sus dirigentes deriva en un movimiento dispuesto a subordinarse y pervertirse a cambio de seguir subsistiendo del negocio de controlar trabajadores sin una real representación social.

Es por ello que la OIT (2015) realiza un llamado a la recuperación de la conciencia sobre la utilidad de la negociación colectiva y promueve una mayor participación de los jóvenes en los sindicatos, no sólo como afiliados sino también como líderes, pues es a través de una renovación del compromiso institucional que se puede abanderar la reconquista de los estándares hacia el Trabajo Decente.

En la construcción del índice de precariedad se consideran el acceso a seguridad social (a través de la prestación de servicio médico) y prestaciones mínimas de ley: aguinaldo, vacaciones y utilidades.

La información de la variable prestaciones y sus indicadores se obtiene a través de un ítem común: “De las siguientes prestaciones señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual”. Respuestas elegibles: servicios médicos / guardería / tiempo para cuidados maternos y/o paternos / aguinaldo / vacaciones con goce de sueldo / crédito para vivienda / fondo de retiro (SAR o Afore) / seguro de vida / caja de ahorro o préstamos personales / reparto de utilidades y seguro de gastos médicos privado no autofinanciado.

a) Seguridad social

La OIT define el concepto como la protección social o cobertura de las necesidades reconocidas socialmente, como salud, vejez y/o discapacidades. Como derecho humano universal engloba un conjunto de medidas que protegen al individuo de la reducción o

pérdida de ingresos derivada de contingencias como enfermedad, accidentes, maternidad o desempleo, entre otras.

El acceso a seguridad social es reconocido con la existencia de prestaciones básicas como el servicio médico público, tiempo para cuidados maternos y/o paternos (licencias pre y post-parto para madres y padres, licencias post-adopción y periodo de lactancia), así como fondo de retiro (SAR o Afore), entre otros beneficios sociales como crédito para vivienda.

En noviembre de 2017, en atención a una recomendación emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) modificó su normativa interna sobre incapacidad por maternidad en partos prematuros que podría beneficiar a 6 mil 500 mujeres que anualmente dan a luz a sus hijos (as) antes de las 37 semanas de gestación, otorgándoles a las derechohabientes el periodo completo de incapacidad de 84 días establecidos por ley, así como el correspondiente pago salarial sin afectaciones, cuando antes se les concedían sólo 42 días tanto en tiempo de descanso como en pago (Cervantes 2017).

b) Servicio Médico

En México los trabajadores tienen acceso a distintos sistemas de servicio médico público de acuerdo a la empresa o institución en que laboren: a cargo de la administración federal se cuenta con el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE); mientras que cada gobierno estatal administra su propio sistema, en el caso de Sonora es el Instituto de Seguridad y Servicio Social de los Trabajadores del Estado de Sonora (ISSSTESON).

b) Aguinaldo

El artículo 87 de la LFT establece que el derecho al pago anual de aguinaldo equivalente a 15 días de salario debe otorgarse antes del 20 de diciembre. Los trabajadores que aún no tengan 1 un año de servicio, con independencia de que se encuentren laborando o no en el mes de reparto, tienen derecho a recibir el pago proporcional.

c) Vacaciones con goce de sueldo

Los trabajadores con más de 1 año de servicio tienen derecho (por lo menos) a 6 días de vacaciones anuales y al pago de una prima vacacional correspondiente al 25 por ciento del salario ordinario de ese lapso. A partir del segundo año de servicio se aumentan 2 días de vacaciones por año hasta llegar a 12. A partir del quinto año de servicio se aumentan 2 días de vacaciones por cada lustro, de acuerdo al artículo 76 de la LFT.

d) Reparto de utilidades

Durante los meses de mayo y junio los trabajadores tienen el derecho a recibir parte de las ganancias obtenidas por la productividad de la empresa en el año fiscal previo (con independencia de que se encuentren laborando o no en el mes de reparto). El pago de esta prestación sólo es aplicable a las empresas que hayan generado utilidades netas por más de 300 mil pesos anuales y con más de 1 año en operación. De acuerdo a los artículos 126 y 127 de la LFT no están obligadas a realizar este pago las instituciones públicas de los tres poderes y niveles de gobierno, el IMSS y los organismos públicos descentralizados, así como las instituciones de asistencia privada (IAP). El reparto de utilidades no es aplicable a los trabajadores que presten sus servicios bajo contrato de honorarios, trabajadores domésticos, trabajadores eventuales con menos de 60 días laborados y en puestos

gerenciales, directivos o como administradores generales. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet) señala que el incumplimiento de esta disposición por parte de las empresas y patrones puede ser apercibido con multa desde 50 hasta 5 mil salarios mínimos según lo dispuesto en la LFT.

3.2. Debate conceptual sobre Juventud

Respecto a la clasificación del grupo de estudio como “jóvenes profesionistas” es importante mencionar que se refiere a individuos en un rango de edades de 23 a 29 años, correspondiendo a la edad que tendrían los egresados y las egresadas en el periodo en el que son encuestados por la universidad. Este rango de edad difiere del que utiliza el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), de 15 a 24 años de edad, y concuerda con la delimitación que establece el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE), de 12 a 29 años de edad. Sobre estas diferencias la revisión de la bibliografía deja claro que no hay una definición universalmente aceptada para considerar a quienes integran este grupo de la población.

Existen dos principales enfoques para establecer si una persona puede considerarse joven: el primero es desde el punto de vista biológico, marcado por los cambios fisiológicos de la persona en el paso de la niñez a la pubertad y a la adultez; y el segundo es el punto de vista sociológico, delimitado por los roles que la persona ejerce en la sociedad en determinado momento, los cuales son variables entre las diferentes culturas y condiciones socioeconómicas (Alleberck y Rosenmayr 1979 cit. en Navarrete 2001, 16).

El periodo de la juventud inclusive es más corto o más largo dependiendo de las condiciones socioeconómicas: una persona que se ve forzada a dejar los estudios para

trabajar pierde más rápido su condición de joven que otro que concluye sus estudios para después insertarse en el mercado laboral, lo que le permite disfrutar una juventud más larga. Como explica Gurrieri (1979), la juventud es relativamente más larga en los estratos medio y alto, menor en los estratos populares y muy corta para los de zonas rezagadas (ibídem).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la juventud como la etapa previa a la adultez “en la que influyen factores como la edad promedio a la que los jóvenes completan su educación y su formación inicial, la edad promedio a la que se prevé que éstos empiecen a desempeñar su papel de adultos en la comunidad” (OIT 2005).

La diferencia metodológica en la definición de la población joven es constante y varía en los países dependiendo de aspectos socioeconómicos y culturales, de la legislación o por el rango de edad que aplica cada entidad del orden nacional encargada de la información estadística (De la Hoz et al. 2012, 433-434); la más aceptada en México abarca el rango de 15 a 24 años, aunque se pueden encontrar otras categorías: adolescentes (12 a 15 años), jóvenes propiamente dichos (16 a 24 años) y adultos jóvenes (de 25 a 34 años) (Sánchez 2014, 134). En el mundo, la definición de juventud puede abarcar rangos de edades desde los 7 años hasta los 39 años dependiendo del país (Miranda y Zelarayan 2012).

La línea que divide a viejos y jóvenes encarna una lucha de poder por la repartición de responsabilidades e imposición de jerarquías que convierte a la edad en un dato biológico socialmente manipulado y manipulable (Bordieu 2002), desde esta perspectiva, en una relación siempre se es joven o viejo para alguien.

Ante esta flexibilidad del criterio conviene argumentar lo dicho por Bordieu (2002): “La juventud no es más que una palabra”. Esto permite ampliar o reducir el rango de edad de la población juvenil de acuerdo a la perspectiva de estudio.

4. Metodología de la encuesta y construcción del índice

4.1. Metodología

Para el análisis de la precariedad laboral en jóvenes profesionistas se utilizan en esta investigación datos de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017 que realiza la Dirección de Planeación de la Universidad de Sonora (UNISON) y se construye un índice sumatorio simple para la ubicación de los trabajadores asalariados en una escala que considere desde los empleos no precarios hasta los de alta precariedad.

La UNISON realiza esta encuesta de forma continua a nivel de unidad central desde 2002 y con una frecuencia bienal en años impares desde 2009 con representatividad para sus unidades regionales, campus, divisiones y programas académicos. En ella recoge información sobre la trayectoria educativa y laboral de los egresados lo que permite conocer las condiciones de trabajo a las que se enfrentan los nuevos profesionistas. Para hacer posible el análisis de la dimensión social la Dirección de Planeación autorizó la incorporación de nuevas preguntas en esta edición en la que se tuvo una participación activa en el levantamiento, captura y validación de los datos recogidos.

El objeto de estudio de esta investigación son adultos jóvenes con edades de 23 a 29 años, con un periodo de 3 años a 3 años y medio desde su egreso de la Unidad Regional Centro (considerando los ciclos de término 2014-1 y 2014-2) que se encontraban ocupados como trabajadores asalariados al momento de la encuesta. Los datos de la población objetivo fueron filtrados de la base de datos general obtenida para delimitar el análisis al rango de edad, actividad y unidad regional determinadas.

4.1.1. Instrumento de captación

El instrumento de captación está basado en el “Esquema básico para estudios de egresados” de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) pero ha sido modificado en varias ocasiones para adaptarlo a las necesidades de información de la universidad en cada edición.

El cuestionario 2017 consta de 88 preguntas divididas en 10 secciones de las cuales interesan para este estudio 45 reactivos que integran los datos sobre trayectoria y ubicación en el mercado laboral, empleo actual, identificación e información general del egresado. El Cuestionario de la Encuesta se incluye en el Anexo 1.

Las preguntas añadidas en esta edición fueron seleccionadas del Cuestionario sobre Precariedad Laboral desarrollado por Guadarrama et al. (2015) para cumplir con los siguientes objetivos:

A) Obtener información para analizar la dimensión social de la precariedad.

- a. Se anexa la pregunta “De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual”.

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta múltiple para conocer si el trabajador (egresado de la Universidad de Sonora) cuenta actualmente con acceso a alguna de las 10 prestaciones de las 11 prestaciones en total a evaluar: servicios médicos, guardería, tiempo para cuidados maternos o paternos, aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, crédito para viviendas, fondo de

retiro, seguro de vida, préstamos personales y/o caja de ahorro y reparto de utilidades.

- b. Se anexa la pregunta “¿Tiene seguro de gastos médicos privado?”.

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta dicotómica, con función de filtro en la respuesta “sí”, subordinada a la pregunta “quién lo paga” (respuesta politómica: usted, su empleador, usted con apoyo de su empleador). Este reactivo funciona como pregunta de control para establecer si el acceso a seguro de gastos médicos privado se califica como prestación.

- c. Se anexa la pregunta “¿Qué modificaciones ha tenido en sus prestaciones desde su primer empleo como egresado hasta el empleo actual?”.

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta múltiple en batería para cada una de las 11 prestaciones. Este reactivo permite conocer si el egresado ganó, mantuvo, perdió o no ha tenido la prestación en su trayectoria laboral. Funciona como pregunta de control sobre el cuestionamiento previo de acceso a prestaciones en el empleo actual.

- d. Se anexa la pregunta “¿Está afiliado a algún sindicato?”

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta dicotómica para evaluar si se cuenta con afiliación sindical.

- B) Complementar las preguntas que aportan datos sobre las variables de contrato y jornada.

- a. Se anexa la respuesta “por honorarios” a la pregunta “señale el tipo de contratación que tiene”.

Clasificación.- Pregunta semicerrada de respuesta múltiple con opción libre. Este reactivo recoge el indicador sobre la temporalidad del contrato: determinado, por obra determinada, indeterminado o por honorarios, el cual por convención es temporal y no contempla el acceso a seguridad social, prestaciones laborales y sindicato.

- b. Se anexa la pregunta “el contrato es:”.

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta dicotómica. Este reactivo aporta el indicador sobre el tipo de contrato existente: escrito o verbal.

- c. Se anexa la pregunta “¿en cuál turno trabaja regularmente?”.

Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta politómica. Busca conocer el horario de trabajo: matutino, vespertino, nocturno, horario quebrado o cambia frecuentemente de turno. Complementa los datos sobre jornada laboral.

- d. Se anexan las preguntas subordinadas “¿qué porcentaje de su ingreso principal representa su empleo secundario?” (I) y “¿este empleo secundario se relaciona con su actividad principal o con sus estudios profesionales?” (II) a la pregunta existente “¿además de su empleo tiene otro empleo?”.

I. Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta politómica. Busca profundizar en los datos sobre la extensión de la jornada individual al conocer si el empleo secundario representa hasta un 25 por

ciento, hasta un 50 por ciento o más de 50 por ciento del ingreso mensual.

II. Clasificación.- Pregunta cerrada de respuesta dicotómica. Aporta datos sobre el desfase de conocimientos en la estrategia de empleos múltiples.

4.1.2. Selección de la muestra

El universo de egresados de la UNISON para esta encuesta es de 3,277 profesionistas de los cuales la Dirección de Planeación calculó una muestra de 1,972 egresados para un nivel de confianza $Z=97.5$ por ciento y un valor de precisión de $B=0.05$. En esta investigación se utilizó la base de datos capturada y validada hasta el cierre del mes de agosto de 2017 con 1,030 observaciones que representan 52.2 por ciento de la población seleccionada.

El marco muestral se compuso de los egresados de los 63 programas académicos en los ciclos 2014-1 y 2014-2, a excepción de las carreras con baja población en las que también se incluyeron egresados de los ciclos correspondientes al semestre par 2013 y los dos semestres de los años 2015 y 2016. El cuestionario fue aplicado vía telefónica por personal capacitado y por respuesta directa al formulario enviado por correo electrónico.

El cálculo de la muestra se realizó para cada uno de los programas para procurar la representatividad por carrera con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Np(1-p)}{\frac{(N-1)B^2}{Z^2_{Conf}} + p(1-p)}$$

Donde:

N = universo de estudio	Valor: correspondiente a cada programa
n = tamaño de la muestra	
p = proporción que se desea estimar	Valor: 0.9375
B = error relativo máximo aceptable	Valor: 0.05
Z _{Conf} = Valor de confianza prefijado	Valor: 2.24

Por recomendación de la ANUIES el valor de la proporción (p) de la población deseada se obtiene del porcentaje promedio de los éxitos registrados en la pregunta “¿si tuviera que cursar nuevamente la licenciatura, elegiría inscribirse en la misma institución?” en encuestas previas. El desglose de la muestra se incluye en la tabla 2.

Tabla 2

Muestra representativa por Unidad Regional y División Académica

Población	Universo	Muestra	Captura	
			Agosto 2017	Avance
Unidad Regional Centro (Hermosillo y Cajeme)				
División de Ciencias Biológicas y de la Salud	588	381	251	66%
División de Ciencias Económicas y Administrativas	543	305	162	53%
División de Ciencias Exactas y Naturales	108	91	69	76%
División de Ciencias Sociales	738	322	201	62%
División de Humanidades y Bellas Artes	284	206	141	69%
División de Ingeniería	464	253	108	43%
Total UR	2725	1558	932	60%
Unidad Regional Norte (Caborca, Santa Ana, Nogales)				
División de Ciencias e Ingeniería	43	36	14	38%
División de Ciencias Económicas y Sociales	140	108	55	51%
División de Ciencias Administrativas, Sociales y Agropecuarias (Nogales)	101	79	3	4%
División de Ciencias Administrativas, Sociales y Agropecuarias (Santa Ana)	36	31	9	29%
Total UR	320	254	81	32%
Unidad Regional Sur (Navojoa)				
División de Ciencias e Ingeniería	69	54	7	13%
División de Ciencias Económicas y Sociales	163	106	10	9%

Total UR	232	160	17	11%
Total UNISON	3277	1972	1030	52%

Fuente: elaboración propia con resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

4.2. Construcción del Índice de Precariedad Laboral

Para la construcción del Índice de Precariedad Laboral (IPL) se utilizó un índice sumatorio simple en el que cada una de las variables fue ponderada con igual valor, representando 1 la condición precaria y 0 la ausencia de precariedad en el empleo. Las variables originales fueron recodificadas y agrupadas de acuerdo a las cuatro dimensiones en el programa de análisis estadístico SPSS para luego proceder a la suma de los puntajes de las nuevas variables consideradas en el IPL. Este proceso permitió ubicar a los sujetos en una escala de 0 a 8 donde 0 significa que se trata de un empleo no precario, mientras que los valores de 1 a 8 indican la presencia de precariedad en diferentes grados:

- a) Baja: si la ocupación es precaria en 1 a 2 aspectos.
- b) Media: si la ocupación es precaria en 3 a 5 aspectos.
- c) Alta: si la ocupación es precaria en 6 a 8 aspectos.

La operacionalización y codificación de las variables originales se explican en la tabla 3.

Tabla 3

Operacionalización y codificación de las variables originales

Definición operacional	Indicador	Tipo de variable	Respuesta	Clasificación del indicador	Respuesta Codificada
Variable:		Contrato			
Existencia y tipo de contrato	Existencia	Cualitativa nominal	1. Por escrito	Existencia por escrito	0
			2. De palabra	Existencia verbal	1
			99. No tiene	Inexistencia	

			3. Por tiempo indeterminado	Definitivo	0
	Temporalidad	Cualitativa nominal	1. Por tiempo determinado	Temporal (eventual)	1
			2. Por obra determinada		
			4. Por honorarios		
			99. No tiene	Inexistencia	

Variable:

Jornada

Jornada semanal: típica o atípica (por tiempo parcial o sobrecarga) / turno de trabajo	Tipo de jornada	Cuantitativa discreta	>48 horas	Sobrecarga (atípica)	1
			≥ 35 horas ≤ 48	Jornada típica	0
			<35 horas	Jornada parcial (atípica)	1
	Turno de trabajo	Cualitativa nominal	1. Matutino	Turno típico	0
			2. Vespertino	Turno típico	
			4. Horario quebrado	Turno típico	
			3. Nocturno	Turno atípico	1
			5. Cambia frecuentemente de turno	Cambio frecuente	

Variable:

Sobrecualificación

Obligatoriedad de nivel licenciatura como requisito de empleo	Tener carrera es requisito para el puesto	Cualitativa nominal	1. Sí	Acorde al nivel licenciatura (calificado)	0
			2. No	No acorde (no calificado)	1

Variable:

Desfase de conocimientos

Nivel de coincidencia del empleo actual con la formación profesional	Escala de Likert (de nula a total coincidencia)	Cualitativa ordinal	Del 1 al 7	6-7. Alta	0
				4-5. Mediana	1
				2-3. Baja	2
				1. Nula	3

Variable:

Ingreso

Remuneración monetaria mensual (incluyendo bonos y prestaciones) / Estrategia de segundo empleo (porcentaje de ingreso que representa)	Salario del empleo principal actual	Cuantitativa continua	>12,000.00	Más de 5 SM	0
			>7,200.00	Entre 3 y 5 SM	1
			<12,000.00		
			<7,200.00	Menos de 3 SM	2
			<4,700.00	Línea de bienestar Coneval	3

	Estrategia de segundo empleo	Cualitativa nominal	1. No tiene un segundo empleo	Segundo empleo es irrelevante	0
			2.1 Hasta 25%		
			2.2. Hasta 50%	Segundo empleo es relevante	1
			2.3 Más de 50%		

Variable: Seguridad Social y Prestaciones

Servicios médicos	Acceso a Seguridad Social	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Tiempo para cuidados maternos o paternos		Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Crédito para viviendas	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0	
			2. No	No tiene	1
Fondo de retiro SAR o Afore	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0	
			2. No	No tiene	1
Aguinaldo	Acceso a prestaciones mínimas de ley	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Vacaciones con goce de sueldo		Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Reparto de utilidades	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0	
			2. No	No tiene	1
Seguro de vida	Acceso a prestaciones superiores de ley	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Préstamos personales y/o caja de ahorro		Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0
				2. No	No tiene
Guardería	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0	
			2. No	No tiene	1
Servicio médico privado	Cualitativa nominal	1. Sí	Tiene	0	
			2. No	No tiene	1

Variable: Derechos Laborales

Sindicato	Afiliación sindical	Cualitativa nominal	1. Sí	Sindicalizado	0
			2. No	No Sindicalizado	1

Fuente: elaboración propia.

Las variables seleccionadas para el IPL fueron ponderadas con igual peso considerando que cada aspecto representa la vulnerabilidad del trabajador en alguna de las dimensiones y que desde el enfoque de los derechos sociales no es posible establecer que unos tienen mayor importancia que otros. Los valores de las nuevas variables agrupadas fueron codificados con los siguientes criterios:

1. Contrato.- Se considera precario tener contrato de palabra o no tenerlo y/o tener contrato temporal (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).
2. Jornada.- Se considera precario tener jornada atípica mayor a 48 horas semanales o menor a 35 horas semanales y/o tener turno de trabajo nocturno o cambiar de turno frecuentemente (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).
3. Sobrecalificación y desfase.- Se considera precario tener un empleo que no requiera de nivel Licenciatura y/o tener nula o baja coincidencia entre la actividad laboral y la formación profesional (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).
4. Ingreso.- Se considera precario percibir un salario inferior a 12,000.00 pesos al mes –por debajo del ingreso promedio que perciben los profesionistas egresados de UNISON y por debajo de la expectativa de ingreso para un profesionista– (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).
5. Servicio Médico.- Se considera precario no contar con acceso a seguridad social (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).

6. Aguinaldo.- Se considera precario no contar con esta prestación mínima de ley (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).

7. Vacaciones.- Se considera precario no contar con esta prestación mínima de ley (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).

8. Utilidades.- Se considera precario contar con derecho a reparto de utilidades según los criterios de la LFT y no recibir el pago (1 = se registra la condición, 0 = caso contrario).

5. Análisis descriptivo y resultados del Índice de Precariedad Laboral

5.1. Análisis Descriptivo

El avance de la Encuesta de Egresados de Licenciatura hasta el cierre de agosto permitió contar con un registro de 1,030 observaciones. Esta muestra resulta representativa a nivel divisional para la Unidad Regional Centro (URC) donde se concentra 90.5 por ciento de los encuestados. El 7.9 por ciento de las observaciones corresponden a la Unidad Regional Norte y 1.7 por ciento a la Unidad Regional Sur.

La URC (n=932) se compone de los campus Hermosillo y Cajeme en los que se ofertan 44 programas académicos en 6 Divisiones Académicas. Es importante indicar que el registro de observaciones disponibles para este estudio permite el análisis por división con la siguiente composición de carreras:

Ciencias Biológicas y de la Salud.- Integra las Licenciaturas en Enfermería (LEN) 26 por ciento, Ciencias Nutricionales (NUT) 20 por ciento, Químico Biólogo Clínico (QBC) 20 por ciento, en Cultura Física y Deporte (LEF) 12 por ciento, Biología (BIO) 9 por ciento, Químico en Alimentos (QA) 8 por ciento, Medicina (MED) 3 por ciento e Ingeniero Agrónomo (IA) 2 por ciento.

Económica y Administrativas.- Abarca las Licenciaturas en Contaduría Pública (CP) 24 por ciento, Mercadotecnia (MER) 17 por ciento, Administración (LA) 14 por ciento, Informática Administrativa (LIA) 13 por ciento, Negocios y Comercio

Internacionales (NCI) 12 por ciento, Finanzas (FIN) 11 por ciento y Economía (LE) 10 por ciento.

Ciencias Exactas y Naturales.- Comprende las Licenciaturas en Geología (G) 30 por ciento, Ingeniería en Tecnología Electrónica (LTE) 22 por ciento, Matemáticas (LM) 19 por ciento, Física (LF) 16 por ciento y Ciencias de la Computación (LCC) 13 por ciento.

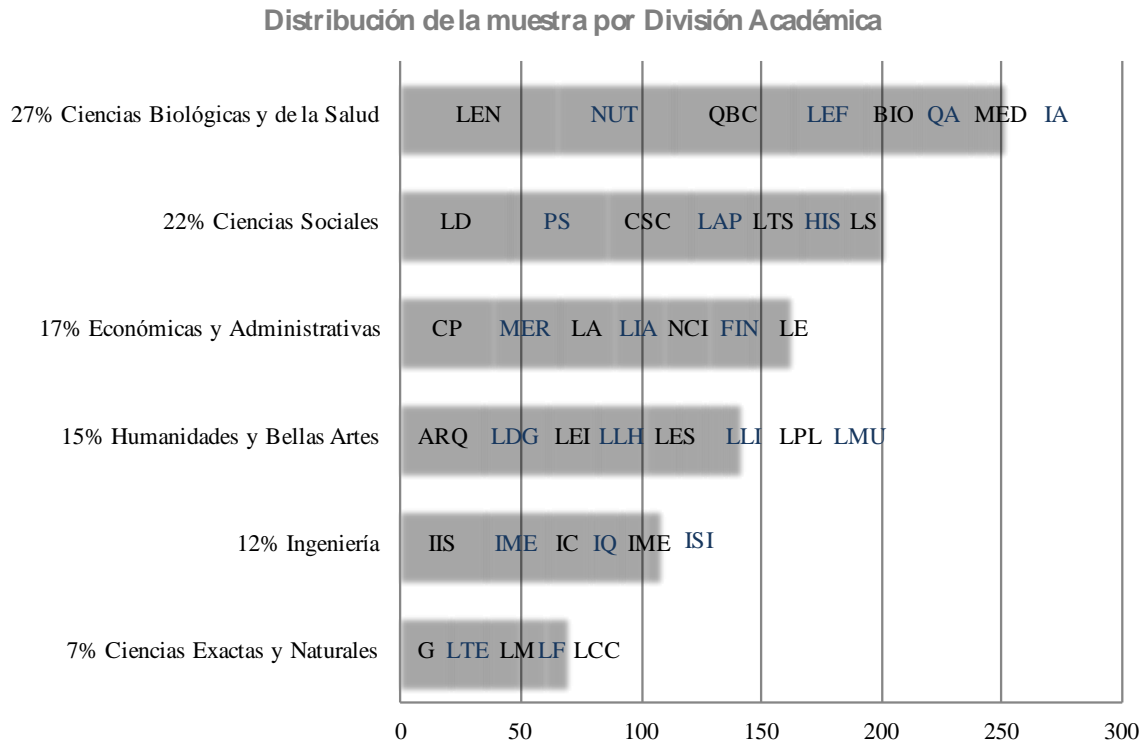
Ingeniería.- Está compuesta por las Ingenierías Industrial y de Sistemas (IIS) 33 por ciento, Mecatrónica (IME) 23 por ciento, Civil (IC) 17 por ciento, Química (IQ) 12 por ciento, Ingeniero Minero (IM) 9 por ciento y Sistemas de la Información (ISI) 6 por ciento.

Ciencias Sociales.- Engloba las Licenciaturas en Derecho (LD) 23 por ciento, Psicología (PS) 20 por ciento, Ciencias de la Comunicación (CSC) 17 por ciento, Administración Pública (LAP) 12 por ciento, Trabajo Social (LTS) 11 por ciento, Historia (HIS) 10 por ciento y Sociología (LS) 8 por ciento.

Humanidades y Bellas Artes.- Agrupa el programa de Arquitectura (ARQ) 25 por ciento y las Licenciaturas en Diseño Gráfico (LDG) 18 por ciento, Enseñanza del Inglés (LEI) 15 por ciento, Literaturas Hispánicas (LLH) 14 por ciento, Artes Escénicas (LES) 10 por ciento, Lingüística (LLI) 8 por ciento, Artes Plásticas (LPL) 6 por ciento y Música (LMU) 4 por ciento.

En la figura 1 se muestra la integración de la población objeto de estudio de acuerdo a la cantidad de encuestas recogidas para la Unidad Regional Centro por División Académica.

Figura 1



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

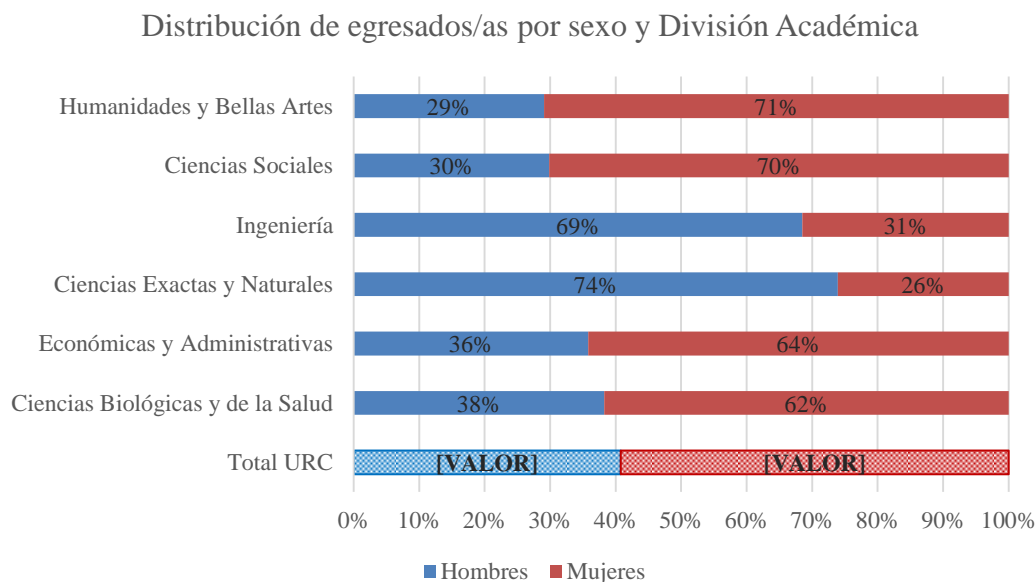
5.1.1. Características de los egresados/as de URC

La población egresada de la Unidad Regional Centro tiene las siguientes características sociodemográficas:

Sexo.- 59.2 por ciento de los egresados/as son mujeres y 40.8 por ciento son hombres, esta proporción es acorde a la distribución por sexo en la UNISON donde el registro de la matrícula de alumnas muestra un incremento paulatino, lo que se refleja en la proporción de egresadas en encuestas previas (56.8 por ciento en 2015 y 56.3 por ciento en

2013). Existe una diferencia estadística ($p < 0.01$) en la distribución de hombres y mujeres por División Académica. Los programas de Ciencias Exactas y Naturales e Ingeniería tienen una mayor proporción de egresados hombres (73.9 por ciento y 68.5 por ciento respectivamente); mientras que las mujeres tienen mayor presencia en Humanidades y Bellas Artes y Ciencias Sociales (70.9 por ciento y 70.1 por ciento respectivamente). En la Gráfica 1 se muestra la distribución de encuestados/as por sexo y División Académica.

Gráfica 1



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Edad.- 95.3 por ciento de los egresados/as tiene entre 23 a 29 años de edad con un promedio de 27 años. La moda es de 25 años con una edad mínima de 23 y una máxima de 74. No hay una diferencia significativa en la proporción de adultos jóvenes (de 23 a 29 años) por sexo, sin embargo, existe una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.01$)

en los rangos de mayor edad: 67.9 por ciento de quienes tienen entre 30 a 39 años son hombres, mientras que 87.5 por ciento de los/las mayores de 40 años son mujeres.

Tiempo de egreso.- 90.9 por ciento de los encuestados/as egresaron desde hace 3 a 3.5 años en los ciclos académicos 2014-1 y 2014-2. El restante corresponde a los y las profesionistas con 4 años de egreso (5.3 por ciento) y recién egresados con 2.5 años a 6 meses de haber concluido la Licenciatura (3.9 por ciento).

Lugar de residencia.- 98.6 por ciento de los egresados/as reside en el país, sólo 1.5 por ciento vive en el extranjero. Del total: 91.9 por ciento reside en Sonora, 3.0 por ciento en la Ciudad de México, 2.5 por ciento en Estados de la región noroeste (Baja California Norte, Baja California Sur y Sinaloa) y 2.5 por ciento en otras entidades del país. 83.5 por ciento de los nuevos profesionistas/as tiene su domicilio en Hermosillo, 5.8 por ciento en Cajeme y 10.7 por ciento en otros municipios de Sonora.

Estado civil.- 8 de cada 10 egresados/as (79.3 por ciento) están solteros/as y sólo 2 de cada 10 (19.7 por ciento) están casados o en unión libre. No hay diferencia significativa por sexo. La condición del estado civil registra un incremento en la soltería y una disminución de los casados o en unión libre: en 2015 los solteros/as representaron 74.5 por ciento y los casados/unidos 20.7 por ciento; en 2013 los solteros representaron 74.9 por ciento y los casados/unidos, 22.4 por ciento

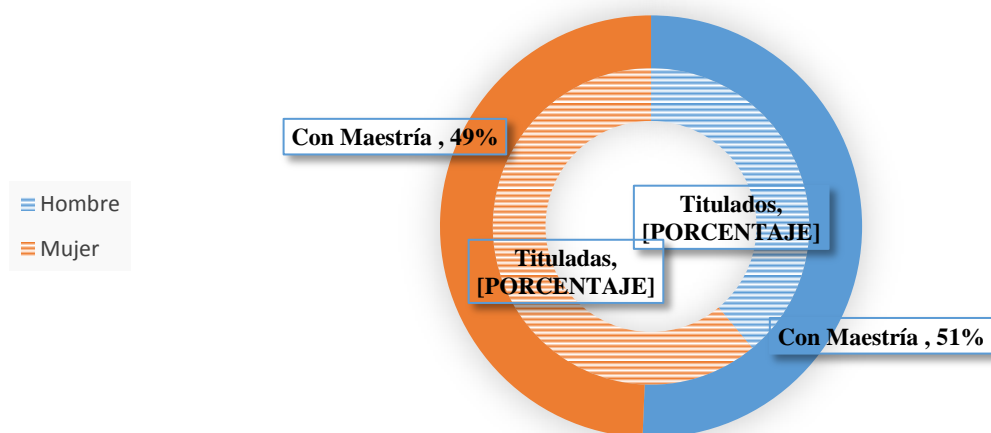
Hijos.- Sólo 16.7 por ciento de los egresados/as tienen hijos. 92.4 por ciento de quienes tienen descendencia señalan tener entre 1 y 2 hijos. La diferencia por sexo es

significativa ($p < 0.05$), 18.9 por ciento de las nuevas profesionistas tienen hijos en comparación a 13.6 por ciento de ellos. Entre quienes tienen descendencia 66.9 por ciento son mujeres y 33.1 por ciento, hombres.

Titulados/as.- 77.2 por ciento de los egresados/as se encuentran titulados/as. 8 de cada 10 mujeres (79.7 por ciento) cuentan con título, mientras que entre los hombres 7 de cada 10 han concluido este proceso (73.6 por ciento). La diferencia de titulación por sexo es significativa ($p < 0.05$), de los titulados/as 61.1 por ciento son mujeres y 38.9 por ciento son hombres. En la gráfica 2 se muestra la proporción de titulados/as y titulados/as con maestría.

Gráfica 2

Comparativo de egresados/as titulados y con maestría



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Maestría.- Solo una quinta parte de los egresados/as titulados (22.3 por ciento) tiene estudios de Maestría. Es destacable que aunque la proporción de mujeres tituladas es mayor, la proporción de licenciadas o ingenieras que han continuado su preparación con estudios de Maestría no supera a la de los hombres. La diferencia por sexo es estadísticamente significativa ($p=0.000$), 28.9 por ciento de los hombres han realizado este nivel de posgrado, mientras que sólo 18.0 por ciento de las mujeres han continuado sus estudios hasta este nivel. De los que cuentan con este grado 50.6 por ciento son hombres y 49.4 por ciento son mujeres. En la tabla 4 se incluye el desglose de características de los egresados/as de Licenciatura de la Unidad Regional Centro por sexo.

Tabla 4

Características de egresados/as de Licenciatura URC por sexo

	Sexo		Total	Sig ³
	Hombre	Mujer	UR Centro	
Total Egresados/as	380	552	932	
	40.8%	59.2%	100.0%	
Edad				0.001***
De 23 a 29 años	94.5%	95.8%	95.3%	
De 30 a 39 años	5.0%	1.6%	3.0%	
Mayores de 40 años	0.5%	2.5%	1.7%	
Estado civil¹				0.482
Solteros/as	81.1%	78.0%	79.3%	
Casados/as - Unión libre	17.8%	21.0%	19.7%	
Divorciados/as - Separados/as - Viudos/as	1.1%	0.9%	1.0%	
Tiene hijos¹				0.033**
Tiene hijos	13.6%	18.9%	16.7%	
No tiene	86.4%	81.1%	83.3%	
Titulados/as¹				0.031**
Sí	73.6%	79.7%	77.2%	
No	26.4%	20.3%	22.8%	
Tiene estudios de Maestría²				0.001***
Sí	28.9%	18.0%	22.3%	
No	71.1%	82.0%	77.7%	

¹ Egresados que respondieron a la pregunta.

² Egresados titulados.

³ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad *p<0.10, **p<0.05, ***0.01.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

5.1.2. Actividad económica

A tres años en promedio de haber concluido la Licenciatura o Ingeniería 84.1 por ciento de los encuestados/as se encontraba económicamente activo, mientras que 15.9 por ciento indicó estar inactivo al momento de la encuesta. El porcentaje de profesionistas inactivos registra un incremento en comparación con 2015 (13.2 por ciento) y 2013 (14.2 por ciento). La principal razón de inactividad consiste en que más de la mitad (56.8 por ciento) decidió continuar sus estudios. En 2015 el porcentaje de quienes siguieron estudiando fue 72.6 por ciento y en 2013, 55.8 por ciento

Respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), los resultados de las encuestas registran que un mayor número de profesionistas se encontraba ocupado en 2017 (92.2 por ciento) en relación al 2015 (88.7 por ciento) y 2013 (90.8 por ciento). De igual forma se observa un descenso en la tasa de desocupación: 9.2 por ciento de los recién egresados estaban desempleados en 2013; en 2015 esta cifra se elevó a 11.3 por ciento y registra una importante disminución en 2017 con 7.8 por ciento de los profesionistas en busca de trabajo.

Un aspecto destacable es que mientras la desocupación registra su nivel más bajo en los últimos cinco años, los estudios bienales también marcan un constante incremento de la inactividad de los y las recién egresados/as, lo que podría reflejar que los y las jóvenes con mayor frecuencia deciden continuar sus estudios sobre la opción de buscar empleo, o bien, desisten en la búsqueda de un trabajo remunerado.

Existen diferencias estadísticamente significativas ($p=0.000$) en la actividad económica según el nivel académico y la razón de inactividad de los egresados con posgrado: la mitad de los profesionistas inactivos (67.5 por ciento) tiene el grado de

Maestría (o está en proceso de obtenerlo); y la amplia mayoría de quienes están en este nivel académico (81.8 por ciento) no laboran porque continúan sus estudios.

No existe una diferencia estadísticamente significativa entre hombres y mujeres en cuanto a la actividad/inactividad económica y ocupación/desocupación. En la tabla 5 se muestra la condición de actividad económica y ocupación por sexo.

Tabla 5

Condición de Actividad Económica y ocupación de egresados/as por sexo

	Actividad Económica		Total	Sig ¹
	Activo/as	Inactivos/as		
Total Egresados/as	784	148	932	
% URC	84.1%	15.9%	100.0%	
Sexo				0.628
Hombre	83.4%	16.6%	380	
Mujer	84.6%	15.4%	552	
	Ocupados/as	Desocupados/as		
Población Económicamente Activa	723	61	784	
% PEA	92.2%	7.8%	100.0%	
Sexo				0.319
Hombre	93.4%	6.6%	317	
Mujer	91.4%	8.6%	467	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Se registra una diferencia estadísticamente significativa ($p < 0.01$) en la principal razón de inactividad por División Académica: 80.6 por ciento de los egresados inactivos de

Ciencias Exactas continúan estudiando, al igual que 64.6 por ciento de los de Ciencias Biológicas y de la Salud y la mitad (50.0 por ciento) de los de Ingeniería. En contraste, 78.3 por ciento de los jóvenes inactivos de Ciencias Sociales permanecen sin laborar por otras diversas razones.

5.1.3. Características de los ocupados

De los y las recién egresados/as que se encontraban ocupados al momento de la encuesta (n=723), 89.8 por ciento se califican como trabajadores/as asalariados o empleados, mientras que sólo 5.5 por ciento laboran como trabajadores independientes y 4.7 por ciento son propietarios o socios de sus empresas. No se registra una diferencia significativa en la ocupación de hombres y mujeres como empleados/as, independientes o propietarios/as, tampoco existe diferencia estadística en cuanto al régimen de las empresas o instituciones en que laboran. 71.9 por ciento de los profesionistas se ubican en empresas privadas y 28.1 por ciento se desempeñan en instituciones públicas.

Los egresados/as de Ingeniería tienen la mayor tasa de ocupación (96.5 por ciento) por división académica, seguidos por los profesionistas de Ciencias Biológicas y de la Salud (93.6 por ciento); en contraste, los que estudiaron Ciencias Sociales registran la mayor tasa de desocupación (11.2 por ciento) sobre el promedio de la URC de 7.8 por ciento.

En cuanto al tamaño de las organizaciones donde trabajan 54.2 por ciento laboran en micro y pequeñas empresas; y 45.8 por ciento en medianas y grandes empresas. Se observa una diferencia significativa ($p < 0.01$) por sexo: una mayor proporción de mujeres (59.0 por ciento) se emplea en las micro y pequeña empresas (de 1 a 100 empleados), en contraparte los hombres tienen mayor presencia (52.7 por ciento) en las empresas medianas y grandes (de más de 101 y 250 empleados).

También se observa una marcada diferencia de ingresos por tipo de trabajador y por sexo. Mientras que 47.8 por ciento de los propietarios/independientes perciben menos de 12,000.00 pesos al mes, el porcentaje que obtiene ingresos considerados precarios para su

nivel profesional se eleva a 55.9 por ciento en el caso de los asalariados/as. En cuanto a la inequidad de ingresos por género, los resultados muestran que una mayor proporción de mujeres percibe bajas remuneraciones sin importar que sean propietarias/independientes (62.5 por ciento) o trabajadoras asalariadas (64.4 por ciento). En la tabla 6 se detallan las características de los ocupados/as por condición de sexo en cuanto al tamaño de la organización y nivel de ingreso.

Tabla 6
Características de los ocupados/as por sexo

	Sexo		Total	Sig ¹	
	Hombre	Mujer			
Total Ocupados/as URC	296	427	723		
	40.9%	59.1%	100.0%		
Tamaño de la empresa				0.002**	
1 a 100 empleados	65.7%	37.5%	52.2%		
Más de 101 y 250 empleados	34.3%	62.5%	47.8%		
Nivel de ingreso por tipo de trabajador					
Propietario/ Independiente	No precario	65.7%	37.5%	52.2%	0.021**
	Precario	34.3%	62.5%	47.8%	
Empleado	No precario	57.1%	35.6%	44.1%	0.000***
	Precario	42.9%	64.4%	55.9%	

¹Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

5.1.4. Características del empleo de los jóvenes profesionistas

En este apartado se detallan las condiciones de empleo de los jóvenes recién egresados/as de la URC (en el rango de 23 a 29 años de edad) que se encontraban ocupados al momento de la encuesta como trabajadores asalariados y dieron respuesta a las variables e

indicadores sobre precariedad laboral (n=614), también se expone la distribución de los empleados por sector económico y ocupación.

De acuerdo a la clasificación del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN 2013) los sectores económicos en los que mayormente se ubican los jóvenes recién egresados son Comercio y Servicios (25.7 por ciento), Actividades Primarias y Secundarias –transformación de bienes en minería, construcción e industria– (19.0 por ciento) y en Servicios de Salud y Asistencia Social (17.2 por ciento); además 14.7 por ciento se emplea en Servicios Educativos, 12.3 por ciento en Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos y 11.1 por ciento en Actividades de Gobierno.

Respecto a la ocupación, de acuerdo al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO 2011), los jóvenes recién egresados se ubican mayormente en puestos de profesionistas y técnicos económico-administrativos, de ciencias sociales, humanidades y artes (36.3 por ciento); como profesionistas y técnicos de ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y telecomunicaciones (18.5 por ciento); como enfermeras/os y trabajadores/as de apoyo a la salud (13.6 por ciento); profesionistas y auxiliares en educación (13.3 por ciento); funcionarios, directores, coordinadores y jefes (11.8 por ciento); y un menor porcentaje señala ocuparse como comerciantes y agentes de ventas (4.9 por ciento) o como trabajadores en servicios personales, actividades primarias, artesanales, actividades elementales y operadores (1.6 por ciento).

La proporción de hombres y mujeres asalariados/as por sector económico y ocupación se desglosa en la tabla 7.

Tabla 7

Sector y ocupación de los jóvenes asalariados por sexo

	Sexo		Total	Sig ¹
	Hombre	Mujer		
Total Asalariados/as URC	243	371	614	
	39.6%	60.4%	100.0%	
Sector Económico				0.008***
Actividades primarias y secundarias ²	25.1%	14.8%	18.9%	
Comercio y Servicios ²	24.3%	26.4%	25.6%	
Servicios profesionales, científicos y técnicos	10.3%	13.7%	12.4%	
Servicios Educativos	13.2%	15.6%	14.7%	
Servicios de Salud y Asistencia Social	13.6%	19.7%	17.3%	
Actividades de Gobierno	13.6%	9.7%	11.2%	
Ocupación				0.008***
Funcionarios, Directores, Coordinadores y Jefes	14.8%	9.7%	11.7%	
Profesionistas y Técnicos económicos-administrativos, ciencias sociales, humanidades y artes	28.4%	42.0%	36.6%	
Profesionistas y Técnicos ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y telecomunicaciones ⁴	26.3%	13.2%	18.4%	
Profesionistas y auxiliares en educación	12.3%	13.7%	13.2%	
(Médicos), enfermeras y trabajadores de apoyo a la salud	11.1%	15.1%	13.5%	
Comerciantes y agentes de ventas	4.1%	5.4%	4.9%	
Trabajadores en servicios personales, actividades primarias, artesanales, actividades elementales y operadores ³	2.9%	0.8%	1.6%	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

² Los sectores con proporciones menores a 10% en la tabla original fueron reagrupados en un sector común.

³ Los grupos de ocupación con proporciones menores a 1% en la tabla original se integraron en un grupo de ocupación común.

⁴ El grupo Profesionistas y Técnicos representa 81.7% de las ocupaciones. En esta tabla se muestra a nivel de subgrupo.

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

En relación a las condiciones de empleo de los jóvenes profesionistas se observa que en la dimensión temporal 8.2 por ciento de los asalariado/as carecen de contrato por escrito y aunque la gran mayoría tiene contrato de forma escrita 30 por ciento de los empleados son eventuales, pues su contrato es eventual –definido por límite de tiempo, obra o por honorarios–, lo que habla de una alta proporción de inestabilidad en sus empleos. La referencia de trabajadores eventuales para Hermosillo era de alrededor de 7 por ciento en 2013 y 2009 (Borbón 2016; García 2012).

No se encuentra una diferencia significativa por género en la temporalidad contractual pero sí se registra una marcada diferencia por sexo en la contratación verbal o inexistencia del contrato escrito ($p < 0.01$) siendo esta más preponderante en las mujeres (11.1 por ciento).

En la dimensión organizacional se anota la existencia de jornadas atípicas por jornada parcial –menor a 35 horas a la semana– en 15.7 por ciento de los asalariados/as; y por sobrejornada –mayor a 48 horas a la semana– en 10.5 por ciento de los empleos. Los resultados muestran una mayor proporción de hombres que indican labores por más de 48 horas semanales (14.9 por ciento), mientras que una mayor proporción de mujeres registra menos de 35 horas de trabajo semanales (16.5 por ciento).

Los turnos nocturnos o el cambio frecuente de turno, considerados como turno atípico, se registra en 10.2 por ciento de los empleos de recién egresados/as sin diferencia significativa por sexo.

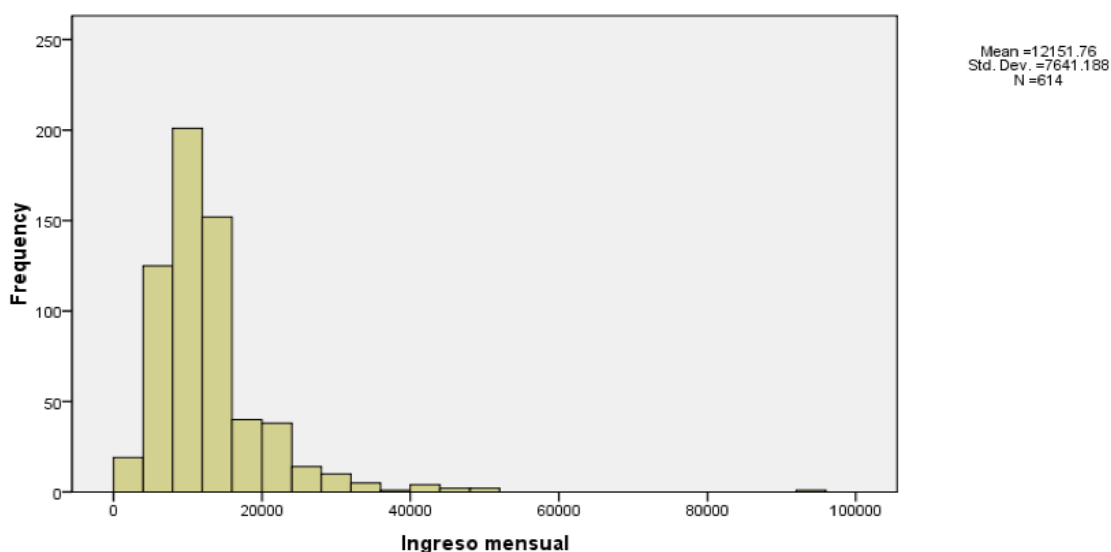
En cuanto a la sobrecalificación laboral, los datos arrojan que 18.2 por ciento de los jóvenes profesionistas podría considerarse sobrecalificado pues contar con Licenciatura no fue un requisito obligatorio para obtener el puesto que desempeña. Además, 15.2 por ciento

de los asalariados/as tiene un desfase de conocimientos al ocuparse en actividades de baja o nula coincidencia con su formación académica profesional.

En la dimensión económica se registra que más de la mitad de los jóvenes profesionistas (56.1 por ciento) percibe bajos ingresos para su nivel profesional –por debajo de 12,000.00 pesos al mes–. El ingreso promedio de los recién egresados en esta encuesta es 12,165.59 pesos mensuales (sin discriminar datos atípicos), con un valor máximo de 95,000.00 pesos y mínimo de 422.00 pesos al mes. Los datos indican una moda de 10,000.00 pesos con una desviación estándar de 7,655.00 pesos. La distribución por cuartiles muestra que hasta el tercer cuartil los ingresos de los nuevos profesionistas no superan los 14,000.00 pesos mensuales (75 por ciento). En la gráfica 3 se muestra el histograma del ingreso mensual de los y las egresados/as.

Gráfica 3

Distribución del ingreso mensual de los profesionistas jóvenes asalariados/as



Fuente: elaboración propia en SPSS.

Por nivel de ingreso existe una diferencia significativa ($p=0.000$) en cuanto a género. Menos de la mitad de los profesionistas alcanzan ingresos mayores a los 12,000.00 pesos mensuales (43.9 por ciento), pero sólo 35.7 por ciento de las mujeres tienen un ingreso mayor a 5 salarios mínimos, mientras que en el caso de los hombres son 56.4 por ciento. Una tercera parte de los recién egresados/as (34.5 por ciento) recibe entre 7,200.00 pesos a 12,000.00 al mes (de 3 a 5 salarios mínimos); 16.4 por ciento reporta un salario entre 4,700.00 pesos a 7,200.00 pesos al mes (menos de 3 salarios mínimos); y 5.2 por ciento percibe menos de 4,700.00 pesos mensuales. Ésta última cifra se sitúa por debajo de la línea de bienestar de Coneval.

Se observa que mientras se registra un mayor porcentaje de hombres con ingresos superiores a 12,000.00, son más las mujeres que registran niveles inferiores de ingreso: 37.6 por ciento de las mujeres reciben de 3 a 5 salarios mínimos, 29.9 por ciento de los hombres está en este rango. Las diferencias se acentúan en los salarios más precarios, donde el porcentaje de mujeres dobla al de los hombres: 20.3 por ciento de las mujeres ganan de 2 a 3 salarios mínimos en comparación al 10.4 por ciento de los hombres; y cuando se trata de ingresos por debajo de la línea de bienestar el porcentaje de mujeres en este nivel es de 6.5 por ciento mientras que la de hombres apenas alcanza 3.3 por ciento.

La proporción de mujeres con ingreso precario se incrementa conforme disminuye el nivel de percepciones: las asalariadas representan 65.9 por ciento de quienes perciben entre 3 a 5 salarios mínimos; 75.0 por ciento de quienes obtienen menos de 3 salarios mínimos; y 75.0 por ciento de quienes ganan menos de 4,700.00 pesos al mes. Las diferencias en el nivel de ingreso por género se muestran en la tabla 8.

Tabla 8

Registro de asalariados/as por sexo y nivel de ingreso

	Sexo		Total		Sig ¹
	Hombre	Mujer	FR	%	
Total Asalariados/as URC	241	370			
	39.4%	60.6%	611	100.0%	
Nivel de ingreso					0.000***
Más de 12,000	56.4%	35.7%	268	43.9%	
De 7,200 a 12,000	29.9%	37.6%	211	34.5%	
De 4,700 a 7,200	10.4%	20.3%	100	16.4%	
Menos de 4,700	3.3%	6.5%	32	5.2%	
	Nivel de ingreso				Sig1
Sexo	>12,000.00	<12,000.00 >7,200.00	<7,200.00 >4,700.00	<4,700.00	0.000***
Hombre	50.7%	34.1%	25.0%	25.0%	
Mujer	49.3%	65.9%	75.0%	75.0%	

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

La estrategia de segundo empleo se observa en 9.2 por ciento de los jóvenes profesionistas. Para este grupo contar con un trabajo secundario representa la vía para obtener hasta la mitad o más de la mitad de su ingreso mensual, por lo que esta actividad adicional es relevante para complementar sus percepciones.

Los resultados también muestran que 4 de cada 10 jóvenes asalariados/as (42.4 por ciento) están en busca o les interesa buscar otro empleo. En la tabla 9 se detallan las condiciones de empleo de los recién egresados en cuanto a las variables que conforman las dimensiones temporal, organizacional y económica.

Tabla 9

Condiciones de empleo de los jóvenes asalariados/as por sexo

	Sexo		Total		Sig ¹
	Hombre	Mujer	FR	%	
Total Asalariados/as URC²	241	370			
	39.4%	60.6%	611	100.0%	
Existencia de contrato					0.001***
Existencia por escrito	96.3%	88.9%	561	91.8%	
Existencia verbal o inexistencia	3.7%	11.1%	50	8.2%	
Tipo de contrato					0.384
Definitivo - Indeterminado	68.0%	71.4%	428	70.0%	
Temporal - Determinado	32.0%	28.6%	183	30.0%	
Jornada semanal					0.014**
Jornada típica >35<48	70.5%	75.9%	451	73.8%	
Sobrejornada >48	14.9%	7.6%	64	10.5%	
Jornada parcial <35	14.5%	16.5%	96	15.7%	
Turno de trabajo					0.204
Turno típico	87.9%	91.1%	546	89.8%	
Turno atípico	12.1%	8.9%	62	10.2%	
Desfase de conocimientos					0.396
Alta y mediana coincidencia con el empleo	86.3%	83.8%	518	84.8%	
Baja y nula coincidencia con el empleo	13.7%	16.2%	93	15.2%	
Sobrecalificación laboral					0.417
Puesto requiere nivel Licenciatura	83.4%	80.8%	500	81.8%	
Puesto no requiere nivel profesional	16.6%	19.2%	111	18.2%	
Nivel de ingreso					0.000***
Más de 12,000.00 pesos al mes	56.4%	35.7%	268	43.9%	
Menos de 12,000.00 pesos al mes	43.6%	64.3%	343	56.1%	
Estrategia de segundo empleo					0.101
Es irrelevante	88.4%	92.4%	532	90.8%	
Es relevante	11.6%	7.6%	54	9.2%	
Busca otro empleo²					0.14
Sí	38.8%	44.8%	257	42.4%	
No	61.3%	55.2%	349	57.6%	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, **p < 0.05, ***p < 0.01.

² Se incluye sólo observaciones que respondieron a la variable.

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

En la dimensión social, con respecto al acceso a seguridad social se observa que aunque una gran parte de los jóvenes asalariados/as cuenta con servicio médico público (85.6 por ciento) –el beneficio más identificable de este derecho laboral–, es considerablemente menor el porcentaje de quienes cuentan con otras prestaciones básicas – en teoría relacionadas a este servicio–, por lo que se podría inferir cierto grado de desconocimiento de los recién egresados respecto a sus derechos laborales y si cuentan o no con prestaciones básicas como tiempo para cuidados maternos o paternos, fondo de ahorro para el retiro (SAR o Afore) y acceso a crédito para vivienda.

- a) Servicio médico público.- 14.4 por ciento de los nuevos profesionistas no cuentan con asistencia médica pública. Existe una diferencia significativa por sexo ($p < 0.05$) en la carencia de esta prestación que afecta en mayor proporción a las mujeres (17.0 por ciento).
- b) Crédito para vivienda.- 27.7 por ciento de los jóvenes asalariados/as señala no contar con acceso a crédito para vivienda pública. No se registran diferencias por sexo.
- c) Fondo de ahorro para el retiro.- 36.2 por ciento de los recién egresados/as indican no tener fondo de ahorro para el retiro, SAR o Afore. La diferencia por sexo no es significativa.

d) Tiempo para cuidados maternos o paternos.- 52.4 por ciento de los empleados/as jóvenes (13 por ciento con hijos y 87 por ciento sin hijos) reporta no tener acceso a esta prestación. La condición de género no resulta significativa en la ausencia de este beneficio social.

En cuanto al resto de las prestaciones mínimas de ley, 11.6 por ciento reporta no recibir el pago de aguinaldo, 13.3 por ciento indica no tener derecho a vacaciones con goce de sueldo; y 23.9 por ciento de quienes por ley deberían contar con el reparto de utilidades no reciben el pago correspondiente. No se registran diferencias entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el acceso a prestaciones superiores a las de ley es un beneficio aún más limitado. 56.5 por ciento de los jóvenes asalariados/as no tiene acceso a ninguno de los siguientes beneficios: guardería, préstamos personales o caja de ahorro, seguro de vida y seguro de gastos médicos privados. El restante 43.5 por ciento cuenta con al menos una de estas prestaciones.

Los recién egresados/as tienen una baja participación en los sindicatos. 85.6 por ciento indica no estar afiliado a ninguna organización sindical. En la tabla 10 se observa el acceso a seguridad social, prestaciones y derechos laborales de los jóvenes profesionistas por condición de sexo.

Tabla 10

Acceso a protección social y derechos laborales de los jóvenes profesionistas

	Sexo		Total		Sig ¹
	Hombre	Mujer	FR	%	
Total Asalariados/as URC	241	370			
	39.4%	60.6%	611	100.0%	
Servicio Médico					0.022**
Tiene la prestación	89.6%	83.0%	523	85.6%	
No tiene la prestación	10.4%	17.0%	88	14.4%	
Crédito para vivienda					0.887
Tiene la prestación	73.9%	72.2%	445	72.8%	
No tiene la prestación	26.1%	27.8%	166	27.2%	
Fondo de retiro (SAR o AFORE)					0.107
Tiene la prestación	68.9%	60.5%	390	63.8%	
No tiene la prestación	31.1%	39.5%	221	36.2%	
Tiempo para cuidados maternos o paternos					0.797
Tiene la prestación	46.5%	48.4%	291	47.6%	
No tiene la prestación	53.5%	51.6%	320	52.4%	
Aguinaldo					0.196
Tiene la prestación	90.5%	87.0%	540	88.4%	
No tiene la prestación	9.5%	13.0%	71	11.6%	
Vacaciones					0.472
Tiene la prestación	88.0%	85.9%	530	86.7%	
No tiene la prestación	12.0%	14.1%	81	13.3%	
Utilidades³					0.201
Recibe la prestación/No Aplica	78.8%	74.3%	465	76.1%	
No recibe la prestación	21.2%	25.7%	146	23.9%	
Prestaciones superiores a las de Ley					0.177
Tiene al menos 1 prestación superior	46.9%	41.4%	266	43.5%	
No tiene prestaciones superiores	53.1%	58.6%	345	56.5%	
Sindicato²					0.865
Tiene afiliación sindical	14.7%	14.2%	87	14.4%	
No tiene sindicato	85.3%	85.8%	517	85.6%	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

² Se incluye sólo observaciones que respondieron a la variable.

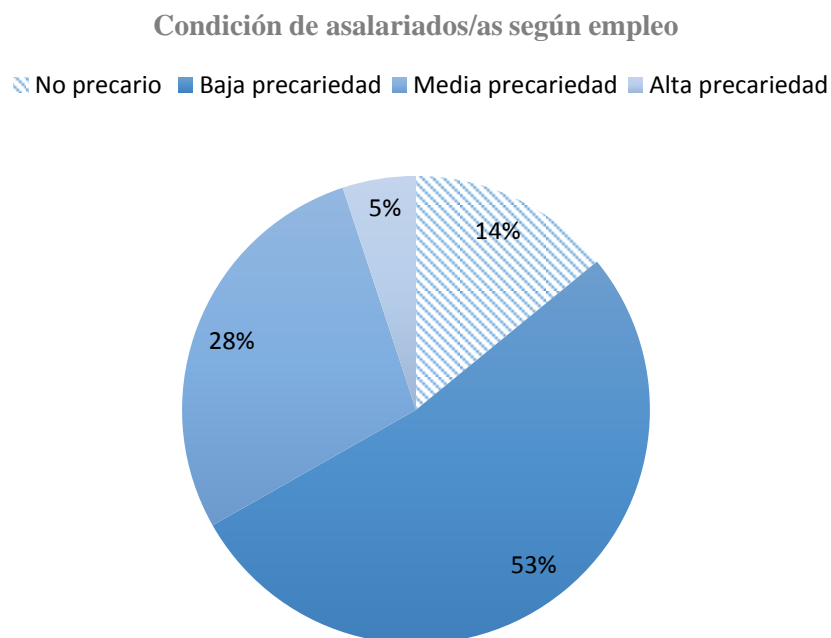
³ Se incluye sólo observaciones que tienen derecho a utilidades según criterio de ley.

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

5.2. Índice de Precariedad Laboral (IPL)

Los resultados del índice sumatorio simple confirman el registro de condiciones precarias en el empleo de los jóvenes recién egresados de la Unidad Regional Centro de Unison. Los puntajes del Índice de Precariedad Laboral (IPL) revelan que sólo 14 por ciento de los profesionistas han logrado insertarse en empleos de calidad, mientras que el restante 86 por ciento tiene empleos con diversos grados de precariedad desde el nivel bajo hasta el de alta precariedad. En la gráfica 4 se muestra la condición de los asalariados/as de acuerdo a los resultados del IPL

Gráfica 4



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Es importante destacar que aunque una gran parte de los profesionistas se ubica en este tipo de trabajos, la mitad (52.7 por ciento) corresponde al nivel de baja precariedad; cerca de una tercera parte (28.2 por ciento) se encuentra en el nivel medio y sólo 5.1 por ciento se registra en el nivel alto.

Existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de precariedad por sexo ($p < 0.10$) que revelan una mayor proporción de mujeres en el máximo grado de vulnerabilidad (80.6 por ciento) en relación a los hombres, quienes representan 19.4 por ciento de los trabajadores en alta precariedad. En contraparte, el género masculino tiene una mayor presencia en los empleos no precarios: 16.6 por ciento de los hombres se ubica en empleos de calidad en comparación a 12.4 por ciento de las mujeres.

Además de las variaciones por sexo no se observan diferencias significativas según la condición de los egresados/as por contar con mayores estudios (posgrado), tener hijos o estar soltero o casado, lo que refuerza las aportaciones de investigaciones previas respecto al bajo impacto de los factores socioeconómicos en el nivel de precariedad.

En cambio, se comprueba que el régimen y tamaño de la organización donde laboran los jóvenes profesionistas representa un factor determinante. Las instituciones privadas arrojan un mayor registro de trabajadores en el nivel de alta (6.6 por ciento) y baja precariedad (54.4 por ciento), mientras que la mayor proporción de empleos de calidad (15.1 por ciento) se ubica en las instituciones públicas. Otro factor determinante es el tamaño de la empresa o institución: 19.7 por ciento de quienes tienen empleos no precarios laboran en organizaciones de más de 100 empleados (medianas y grandes), pero sólo 8.3 por ciento de quienes trabajan para las micro y pequeñas empresas (de 1 a 100 empleados) alcanzan el nivel de nula precariedad. En la tabla 11 se detalla el registro de precariedad laboral de acuerdo a la condición de los egresados/as.

Tabla 11

Precariedad laboral según condición de los jóvenes egresados/as

	Índice estratificado				Sig ¹
	No precario	Baja	Media	Alta	
Total Asalariados/as URC	86	322	172	31	
100.0%	14%	53%	28%	5%	
Sexo					0.067*
Hombre	16.6%	53.5%	27.4%	2.5%	
Mujer	12.4%	52.2%	28.6%	6.8%	
Tiene Maestría					0.301
Tiene Maestría	11.8%	48.5%	30.9%	8.8%	
No tiene	16.5%	52.2%	27.0%	4.3%	
Estado Civil					0.466
Solteros/as	15.7%	51.3%	28.5%	5.6%	
Casados/as - Unión libre	8.8%	58.8%	28.9%	3.5%	
Tiene Hijos					0.929
Tiene hijos	14.0%	52.0%	30.0%	4.0%	
No tiene	14.3%	52.1%	28.1%	5.5%	
Régimen de la empresa					0.012**
Privado	13.6%	54.4%	25.4%	6.6%	
Público/Asociaciones	15.1%	48.9%	34.4%	1.6%	
Tamaño de la empresa					0.000***
1 a 100 empleados	8.3%	51.5%	31.6%	8.6%	
Más de 101 y 250 empleados	19.7%	53.9%	24.8%	1.6%	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Por División Académica se observa que las áreas con mayor registro de egresados/as con empleos precarios –de baja, media y alta vulnerabilidad– son Ciencias Biológicas y de la Salud (92.0 por ciento), Humanidades y Bellas Artes (90.0 por ciento) y Ciencias Sociales (89.6 por ciento). En contraparte, se ocupan en empleos de calidad un mayor porcentaje de egresados de Ingeniería (26.5 por ciento), Económicas y Administrativas (21.1 por ciento) y Ciencias Exactas y Naturales (18.5 por ciento). Entre

estos, los egresados/as de Humanidades y Bella Artes (mayormente arquitectos, diseñadores, educadores en inglés, literatos, actores y lingüistas) encabezan la lista de empleos con más alta precariedad con 12.2 por ciento; en segundo lugar se ubican los profesionales de la salud (principalmente enfermeros, nutriólogos, químico biólogos, educadores físicos y químicos en alimentos) con 8.0 por ciento; en tercer puesto se ubican los de Ciencias Sociales (abogados, psicólogos, comunicólogos, administradores públicos, trabajadores sociales, historiadores y sociólogos) con 3.7 por ciento de los empleos de mayor vulnerabilidad.

Cabe destacar que los asalariados/as de Ingenierías y Ciencias Exactas y Naturales no sólo tienen el mayor registro en empleos de calidad sino que además ninguno de sus egresados (0.0 por ciento) se ubica en empleos de alta precariedad.

El análisis por sector económico revela que la mayor proporción de asalariados no precarios se ubica en Actividades de Gobierno (27.9 por ciento), seguido de 24.1 por ciento en actividades de minería, construcción e industria (Actividades Primarias y Secundarias). El sector que ocupa el tercer puesto en los empleos de calidad es Comercio y Servicios (12.7 por ciento), sin embargo, este también se coloca en el primer escaño de los empleos con alta precariedad (11.1 por ciento), seguido de Servicios Educativos (7.6 por ciento) en segundo lugar.

Los Servicios de Salud y Asistencia Social agrupan la mayor parte de los empleos (91.4 por ciento) en los niveles bajo y medio; al igual que el sector de Servicios Profesionales, Científicos y Técnicos (84.0 por ciento). Estos sectores registran la menor población en los extremos.

El grado de precariedad según el tipo de ocupación resulta de cierta forma concordante con los sectores económicos previamente descritos. La lista de empleos de

calidad es encabezada por los profesionistas y técnicos de ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y telecomunicaciones (20.4 por ciento); con 20.0 por ciento le siguen los comerciantes y agentes de ventas; y en tercer puesto los funcionarios, directores, coordinadores y jefes (19.4 por ciento). En contraste las ocupaciones donde se registra mayor porcentaje de empleados precarios son profesionistas y auxiliares en educación (95.1 por ciento); enfermeros y trabajadores de la salud (91.6 por ciento); y profesionistas y técnicos del área económico-administrativo, ciencias sociales, humanidades y artes (85.5 por ciento).

Entre estos grupos de ocupación, los que mayormente se ubican en empleos de alta precariedad son los educadores (12.3 por ciento) y los comerciantes o agentes de ventas (6.7 por ciento). En la tabla 12 se exponen los estratos de precariedad de acuerdo al sector, ocupación y formación académica del egresado.

Tabla 12

Precariedad laboral según sector económico, ocupación y formación

	Índice estratificado				Sig ¹
	No precario	Baja	Media	Alta	
Total Asalariados/as URC	86	322	172	31	
100.0%	14.1%	52.7%	28.2%	5.1%	
División Académica					0.000***
Ciencias Biológicas y de la Salud	8.0%	49.7%	34.4%	8.0%	
Económicas y Administrativas	21.1%	64.1%	13.3%	1.6%	
Ciencias Exactas y Naturales	18.5%	44.4%	37.0%	0.0%	
Ingeniería	26.5%	58.8%	14.7%	0.0%	
Ciencias Sociales	10.4%	54.8%	31.1%	3.7%	
Humanidades y Bellas Artes	10.0%	36.7%	41.1%	12.2%	
Sector Económico					0.000***
Actividades primarias y secundarias	24.1%	61.2%	13.8%	0.9%	
Comercio y Servicios	12.7%	54.1%	25.5%	7.6%	
Servicios profesionales, científicos y técnicos	10.7%	50.7%	33.3%	5.3%	
Servicios Educativos	5.6%	35.6%	47.8%	11.1%	
Servicios de Salud y Asistencia Social	5.7%	54.3%	37.1%	2.9%	
Actividades de Gobierno	27.9%	57.4%	13.2%	1.5%	
Ocupación²					0.000***
Funcionarios, Directores, Coordinadores y Jefes	19.4%	65.3%	12.5%	2.8%	
Profesionistas y Técnicos económicos-administrativos, ciencias sociales, humanidades y artes	14.4%	55.9%	24.3%	5.4%	
Profesionistas y Técnicos ciencias exactas, biológicas, ingeniería, informática y telecomunicaciones	20.4%	57.5%	21.2%	0.9%	
Profesionistas y auxiliares en educación	4.9%	34.6%	48.1%	12.3%	
Médicos ³ , Enfermeras y trabajadores de apoyo a la salud	8.4%	45.8%	42.2%	3.6%	
Comerciantes y agentes de ventas	20.0%	46.7%	26.7%	6.7%	

¹ Prueba chi-cuadrada de homogeneidad * p < 0.10, ** p < 0.05, *** p < 0.01.

² Se excluye del análisis el grupo de ocupación con proporción menor a 2%.

³ Los médicos tienen una representación menor a 3% en los encuestados.

Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

Si de cada 100 asalariados, sólo 14 se ubican en empleos de calidad, el análisis por dimensiones muestra que de los 86 restantes poco más de la mitad son precarios por ingreso, un tercio de los recién egresados son precarios en lo social, en lo temporal o en la dimensión organizacional por jornada; y una cuarta parte de los nuevos profesionistas son precarios por sobrecalificación y desfase de conocimientos.

En la dimensión económica se observa que de cada 100 jóvenes con licenciatura, 56 reciben ingresos menores a los 5 salarios mínimos (12,000.00 pesos mensuales) y de los 44 que han logrado una percepción acorde a su nivel profesional 30 no tienen las condiciones ideales en alguna otra dimensión (social, organizacional o temporal).

En la social los resultados arrojan que de cada 100 profesionistas 38 no cuentan con el paquete completo de prestaciones mínimas de ley –que incluye acceso a servicio médico público, aguinaldo, vacaciones y utilidades en los casos que aplique–. Mientras que entre los 62 que han alcanzado el acceso a seguridad social y protección laboral 48 están en condiciones precarias ya sea por ingreso, temporalidad, jornada o sobrecalificación.

En la dimensión temporal, de cada 100 recién egresados, 36 son precarios porque tienen contratos eventuales o carecen de contrato por escrito; y de los 64 profesionistas que laboran con un contrato formal por tiempo indefinido, 50 están desprotegidos en alguna otra dimensión: ganan menos de 12,000.00 pesos al mes, trabajan más de 48 horas o menos de 35 horas semanales, están sobrecalificados para su puesto y/o no cuentan con seguridad social y prestaciones.

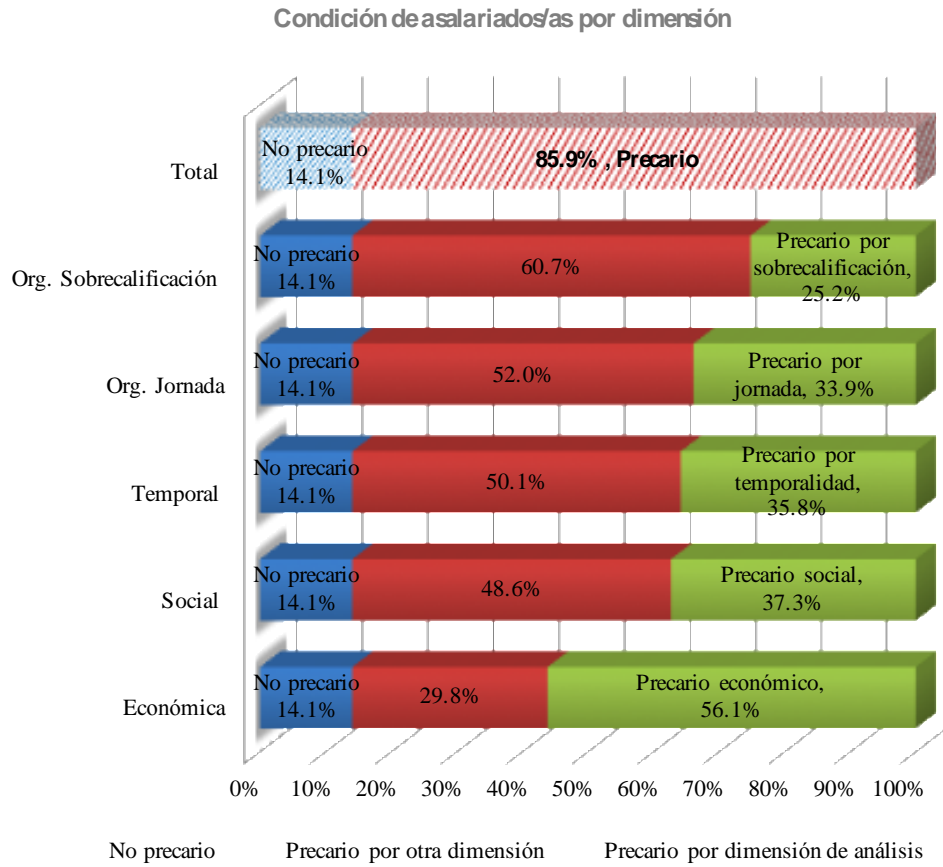
La dimensión organizacional se analiza en dos vertientes, la utilización de la fuerza de trabajo por jornada y en empleos acordes al nivel profesional y formación académica. 34 de cada 100 jóvenes asalariados trabajan jornadas atípicas mayores a 48 horas a la semana o inferiores a 35 horas semanales y/o laboran en turnos atípicos (nocturno o con cambio

frecuente de turno). De los 66 que tienen un horario típico de 35 a 48 horas por semana en turno diurno, vespertino o quebrado, 52 tienen buen horario y no trabajan más de lo establecido por ley o con jornada parcial pero tienen bajo ingreso, son eventuales, están sobrecalificados y/o desprotegidos.

En cuanto a la sobrecalificación laboral y el desfase de conocimientos se anota que de cada 100 profesionistas, 25 están en puestos no calificados para su nivel licenciatura o con baja o nula coincidencia con su formación académica. De los 75 que se ubicaron en empleos donde se les requirió contar con estudios universitarios de forma obligatoria y realizan actividades acordes a su profesión, 61 tienen algún grado de precariedad en otra dimensión.

En la gráfica 5 se detalla la proporción de precarios por dimensión.

Gráfica 5



Fuente: elaboración propia con base en resultados de la Encuesta de Egresados de Licenciatura 2017.

6. Conclusiones

La construcción de un índice sumatorio simple para el análisis de la precariedad laboral de los recién egresados de la Unidad Regional Centro de Unison generó hallazgos que confirman la extensión del fenómeno del mercado de trabajo a los jóvenes profesionistas y que los recién egresados que han logrado colocarse en empleos de calidad son una minoría, siendo las mujeres las que tienen un mayor registro de condiciones precarias en sus empleos.

Los datos obtenidos a través del Índice de Precariedad Laboral (IPL) permiten dar respuesta a la primer pregunta de investigación “¿cuál es la proporción de precariedad laboral en el empleo de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?” y concluir que 86 de cada 100 asalariados/as se ubican en empleos con diferentes grados de vulnerabilidad, desde baja, media y alta precariedad. A 3 años en promedio de su egreso, sólo 14 de cada 100 jóvenes han logrado insertarse en empleos de calidad: tienen un ingreso que supera el promedio de 12,000.00 pesos al mes que perciben los egresados de Unison y está acorde a la expectativa salarial para su nivel académico, tienen acceso a seguridad social y prestaciones mínimas de ley, estabilidad contractual, jornada y turno típicos y se ubican en empleos calificados y coincidentes con su formación académica.

Con estos resultados es posible reafirmar que, como indican los autores revisados, los jóvenes que cuentan con empleos no precarios son la minoría. Aunque es notorio que, como señalaba De Oliveira (2006), en la región norte del país el fenómeno se presenta con

menor intensidad. Para el caso específico de los jóvenes asalariados egresados de UNISON se observa que si bien una amplia mayoría se ubica en empleos precarios, la mitad de ellos (53 de cada 100) tienen empleos de baja precariedad, una tercera parte (28 de cada 100) tiene un grado medio y sólo 5 de cada 100 se consideran empleados altamente precarios por el registro de condiciones vulnerables en todas las dimensiones.

El panorama puede atenuarse al identificar que 67 de cada 100 jóvenes tienen empleos de nula y baja precariedad, sin embargo, es preocupante que 1 de cada 3 jóvenes recién egresados se inserte en empleos de media y alta precariedad y desde sus primeros años en el mercado laboral le haga frente a los bajos ingresos para su nivel profesional, la inestabilidad contractual y la falta de protección laboral.

Los datos reflejan que el fenómeno afecta en mayor proporción a las mujeres, en ellas se refleja una mayor ocupación en empleos de alta y media precariedad. En contraparte, los hombres se ubican con mayor frecuencia en los empleos de calidad o baja precariedad. Esta diferencia es especialmente notoria en el nivel de ingreso.

El análisis por dimensiones permitió responder la segunda pregunta de investigación “¿en cuál o cuáles de las dimensiones –temporal, económica, organizacional y social– se registran los mayores niveles de precariedad laboral para los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?” y observar que la precariedad en esta población se manifiesta principalmente en la dimensión económica, seguida de la social y la temporal.

Poco más de la mitad de los jóvenes percibe un ingreso insuficiente para su nivel profesional: 56 de cada 100 ganan menos de 12,000.00 pesos al mes que representan cinco salarios mínimos. Si esta cifra ya está por debajo de la expectativa de ingreso de 6.5 salarios mínimos que los mexicanos esperan para un trabajador con grado de licenciatura, es aún más preocupante registrar que 16 de cada 100 jóvenes ganan menos de tres salarios mínimos al mes y 5 de cada 100 profesionistas ni siquiera alcanzan el monto de la línea de bienestar de Coneval, por lo que la retribución de los años invertidos en su educación no se refleja en estos casos; y por el contrario, se manifiesta la marcada heterogeneidad laboral a la que se refieren los autores revisados.

La desigualdad en los ingresos es además un aspecto en el que particularmente se observa la vulnerabilidad de las mujeres asalariadas pues, aún con el mismo grado académico, su participación en empleos bien pagados es menor que la de los hombres; y cuando se trata de ingresos precarios el porcentaje de mujeres con salarios por debajo de tres y dos salarios mínimos es el doble que el de los hombres (26.8 por ciento y 13.7 por ciento respectivamente).

La relación entre la ocupación y el nivel de ingreso indica que 22.2 por ciento de los educadores gana menos de 4,700.00 pesos al mes y 31.3 por ciento de los trabajadores de la salud perciben menos de 7,200.00 pesos. El nivel de ingreso de los comerciantes y agentes de ventas se encuentra polarizado: 46.7 por ciento ingresa más de 12,000.00 pesos mensuales, pero 20.0 por ciento recibe menos de tres salarios mínimos al mes.

La segunda dimensión en la que se registra un mayor porcentaje de jóvenes precarios es la social: 37 de cada 100 jóvenes no tienen acceso a seguridad social (servicio médico público) y prestaciones mínimas de ley como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo y reparto de utilidades (en los casos que aplique). A diferencia de lo encontrado en estudios previos, en el caso de los egresados de Unison, la falta de asistencia médica afecta en mayor proporción a las mujeres (71.6 por ciento) que a los hombres (28.4 por ciento).

A la carencia de protección social que registra una tercera parte de los asalariados, debe anotarse el alto desconocimiento que al parecer tienen los jóvenes recién egresados sobre sus derechos laborales y, en particular, sobre las prestaciones mínimas de ley a las que deberían tener acceso como parte de su registro en el sistema de seguridad social. Esto se infiere porque a pesar de que 85.6 por ciento de los encuestados manifestó contar con servicio médico público –el principal beneficio del acceso a seguridad social–, los porcentajes de quienes señalaron contar con acceso a prestaciones sociales relacionadas al primer servicio fue considerablemente menor: 36.2 por ciento de los jóvenes dijo no tener fondo de retiro, SAR o AFORE; 27.2 por ciento mencionó no tener acceso a crédito para vivienda; y la mitad (52.4 por ciento) respondió no tener acceso al beneficio de tiempos para cuidados maternos y paternos –que se refiere a los días de permiso para ausentarse en el pre y post parto, así como tras la adopción de un hijo y los periodos de descanso para lactancia–. En esta variable no se registra una diferencia estadísticamente significativa en la respuesta por sexo o por condición de estado civil y descendencia, por lo que no se puede deducir que el desconocimiento de estos derechos se debe a la condición de género o a que los jóvenes mayormente están solteros y sin hijos.

La tercera dimensión en la que se registra un mayor proporción de empleados precarios es la temporal. 36 de cada 100 jóvenes tienen inestabilidad contractual, son trabajadores eventuales o laboran sin un contrato por escrito lo que genera incertidumbre. Aunque no se registran diferencias por sexo en cuanto a los contratos temporales, las mujeres tienen mayor registro en la forma verbal que los hombres (82.0 por ciento y 18 por ciento respectivamente). Los tres sectores donde se registra una mayor proporción de empleados temporales son servicios educativos (48.9 por ciento), servicios de salud y asistencia social (41.0 por ciento) y actividades de gobierno (38.2 por ciento).

El análisis por áreas del conocimiento hizo posible responder la tercer pregunta de investigación “¿en cuál o cuáles divisiones académicas se registran los mayores niveles de precariedad laboral para los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora?” para reportar que 9 de cada 10 egresados de Ciencias Biológicas y de la Salud, Humanidades y Bellas Artes o Ciencias Sociales tienen empleos precarios y sólo 1 de cada 10 profesionistas en estas áreas ha logrado colocarse en empleos de calidad.

Los profesionistas peor pagados son los de Humanidades y Bellas Artes, 70 por ciento percibe menos de 12,000 pesos al mes (y 10 de cada 100 reciben menos de 4,700.00); 68.1 por ciento de los de Ciencias Sociales y 63.8 por ciento de los de Ciencias Biológicas y de la Salud ingresan menos de cinco salarios al mes, e inclusive, 5.9 por ciento y 8.0 por ciento respectivamente, reciben montos inferiores a dos salarios mínimos.

En cuanto a la desprotección social, se concluye que 58.9 por ciento de los egresados de Humanidades y Bellas Artes tienen menor acceso a seguridad social y

prestaciones laborales, seguidos de los profesionistas de Ciencias Biológicas y de la Salud (42.9 por ciento) y Ciencias Exactas y Naturales (40.7 por ciento).

Los egresados con mayor sobrecalificación y desfase de conocimientos son los de Ciencias Sociales (32.6 por ciento) y Humanidades y Bellas Artes (26.7 por ciento). Los profesionistas con mayor registro de jornadas atípicas por sobrejornada o jornada parcial son los de Ciencias Biológicas y de la Salud (50.9 por ciento), Ciencias Exactas y Naturales (44.4 por ciento) y Humanidades (37.8 por ciento).

Los egresados que presentan mayor precariedad por contar con trabajos eventuales son los de Humanidades y Bellas Artes (48.9 por ciento) y Ciencias Biológicas y de la Salud (45.4 por ciento).

Los hallazgos descritos permiten aceptar la hipótesis de esta investigación: la precariedad laboral se manifiesta en los empleos de los jóvenes recién egresados de la Universidad de Sonora por la temporalidad, bajos ingresos, seguridad laboral y protección social que contemplan en sus contratos.

Frente a este escenario de precariedad en el empleo de los jóvenes profesionistas es importante y necesario reflexionar sobre la “institucionalización del precariado” de la que advierten Castel (2010) y Standing (2014) para abrir nuevas interrogantes: ¿Qué tan aceptadas y normalizadas están las condiciones precarias en los jóvenes que recién egresan de la universidad?, ¿cuáles deben ser las vías de sensibilización y participación para que los

jóvenes puedan exigir mejores condiciones laborales? ¿se pueden lograr cambios que beneficien a los jóvenes y en general a los trabajadores mexicanos?

Como explica Alonso (2007), la flexibilidad salarial, de horario, de derechos laborales y formas de contrato, han convertido a la sociedad en una maquina de competir y también de excluir y vulnerabilizar, con una dinámica laboral repartida en cuatro zonas del centro a la periferia: zona de integración (empleo estable), zona de vulnerabilidad (empleo precario), zona de asistencia y zona de exclusión o desafiliación. De esta forma “la empleabilidad, empresariabilidad y adaptabilidad absolutas, vinculadas al estatuto realmente existente del trabajo asalariado, producen una exigencia permanente de aceptación de las condiciones contractuales existentes, sean éstas las que sean; y el umbral del desempleo como fondo tenebroso y cercano de cualquier trayectoria laboral obliga a los sujetos a competir” (Alonso 2007, 108).

Tomar conciencia de esta normalización en la aceptación de las condiciones laborales precarias es la base para la construcción de una defensa de los derechos sociales y la dignidad humana para exigir una mejor calidad de vida, pues como afirma Chacón (2014): “Es también parte de la dignidad tener herramientas para el trabajo, y más aun, tener trabajo y un ingreso suficiente para la obtención de todos los satisfactores”.

Bibliografía

- Alonso, Luis Enrique. 2007. La crisis de la ciudadanía laboral. En *Política social, vulnerabilidad y ciudadanía activa*. 98-118. España: Anthopos.
- Arellano Amaya, Eduardo Ernesto e Ignacio Caamal Cauich. 2012. Estimación y análisis del índice de vulnerabilidad socioeconómica para los municipios de Oaxaca 2000-2005. *Revista Mexicana de Economía, Agricultura y de los Recursos Naturales*. Vol. 5, Núm. 2, julio- diciembre: 57-82.
- Arena Pública*. 2017. México, segundo lugar latinoamericano en excluir a jóvenes de educación superior. 18 de mayo de 2017.
<http://arenapublica.com/articulo/2017/05/18/5764> (21 de mayo de 2017).
- Bauman, Zygmunt. 1998. *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Bensusán, Graciela. 2007. La reforma de la legislación laboral mexicana y el reemplazo de las estructuras corporativas. En *Luces y sombras del sindicalismo mexicano*. México: Friedrich Ebert Stiftung
- Borbón Almada, Martha Irene y Gabriela Grijalva Monteverde. 2016. Liberación económica y estructura ocupacional. ¿Polarización o degradación? Hermosillo 1992-2012. *Estudios Sociales*. Vol. 26, Núm. 48, julio-diciembre: 211-244. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo. CIAD. A.C. Hermosillo, Sonora.
- Borbón Almada, Martha Irene. 2016. Estructura productiva y precariedad laboral en la ciudad de Hermosillo Sonora: el enfoque de las ocupaciones (1992-2012). Tesis de Doctorado en Ciencias Sociales. El Colegio de Sonora. Hermosillo, México.

- Boso, Roxana. 2012. Reflexiones sobre el trabajo desde las experiencias laborales de jóvenes universitarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En *Juventud precarizada: de la formación al trabajo, una transición riesgosa*. 47-77. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Bourdieu, Pierre. 2002. La juventud no es más que una palabra. En *Sociología y Cultura*. 163-173. México: Grijalbo. Conaculta.
- Burgos Flores, Benjamín y Karla López Montes. 2010. La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la Educación Superior*. Vol. 39, Núm. 156. octubre-diciembre: 19-33.
- Burgos Flores, Benjamín, Karla Mercedes López Montes y Carmen Celina García Quijada. 2008. *Estudio de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Burgos Flores, Benjamín, Karla Mercedes López Montes y Carmen Celina García Quijada. 2013. *Estudio de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Burgos Flores, Benjamín, Karla Mercedes López Montes y Carmen Celina García Quijada. 2015. *Estudio de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora*. Hermosillo: Universidad de Sonora.
- Castel, Robert. 2010. *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Cervantes, Evelyn. 2017. Pagará IMSS incapacidad por prematuros. *Reforma*. 30 de noviembre de 2017.

<http://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=1269132&md5=b3e08e14c5ecf66d03d8ca6fbdad7d27&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>
(30 de noviembre de 2017).

Chacón Hernández, David. 2014. Acercamiento al derecho humano al desarrollo. En *Derechos humanos... entre lo real y lo posible*, coordinado por Carlos Humberto Durand Alcántara. 135-157. México: UAM.

Conacyt. 2017. Mercado laboral en México, panorama y proyecciones. *Agencia Informativa Conacyt*. 12 de enero de 2017.

<http://www.conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico>
<http://www.conacytprensa.mx/index.php/ciencia/economia/12156-mercado-laboral-en-mexico> (4 de julio de 2017).

Consulta Mitofsky y Fundación Este País. 2011. *Expectativas Salariales en México*. México: Este País. <http://archivo.estepais.com/site/wp-content/uploads/2011/06/Consulta-Mitofski-rr-24jun11-JPC-MA.pdf> (7 de agosto de 2017).

Cortés, Fernando y Delfino Vargas. 2011. Marginación en México a través del tiempo: a propósito del índice de Conapo. *Estudios Sociológicos*. Vol. 39, Núm. 86: 361-387.

De la Hoz, Fabio José, Raúl Quejada y Martha Yáñez. 2012. El desempleo juvenil: problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Vol. 10, Núm. 1: 427-439.

De Oliveira, Orlandina. 2006. Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*. Vol. 12, Núm. 49. julio-septiembre: 37-73. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, Estado de México.

- El Economista*. 2016. Baja desempleo y precariedad laboral va a la alza. 14 de agosto de 2016. <http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/08/14/baja-desempleo-precari-idad-laboral-va-alza> (5 de noviembre de 2016).
- Escoto, Ana. 2011. Medición de la precariedad laboral: otros tipos de relación entre las variables. Ponencia para el VII Congreso de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo. Mérida, Yucatán.
- Fernández Massi, Mariana. 2014. Dimensiones de la precariedad laboral: Un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina. *Cuadernos de Economía*, Vol. 33, Núm. 63, enero-junio: 231-257. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- García Guzmán, Brígida. 2012. La precarización laboral y desempleo en México (2000-2009) En *Situación del Trabajo en México, 2012. El trabajo en crisis*. Coordinado por Enrique De la Garza. 2012. México: Plaza y Valdés.
- Grande, Ildefonso y Elena Abascal. 2005. *Análisis de Encuestas*. Madrid: ESIC Editorial.
- Guadarrama Olivera, Rocío, Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada, Silvia. 2012. Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: Una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol. 74. Núm. 2. enero-junio: 213-243. Universidad Nacional Autónoma de México – Instituto de Investigaciones Sociales. México.
- Guadarrama Olivera, Rocío, Alfredo Hualde Alfaro y Silvia López Estrada. 2015. *La precariedad laboral en México, dimensiones, dinámicas y significados*. Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Hernández Laos, Enrique, Ricardo Solís Rosales y Ana Fedora Stefanovich Henchoz. 2012. *Mercado laboral de profesionistas en México. Diagnóstico (2000-2009) y*

- prospectiva (2010-2020)*. México: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES).
- Hernández Laos, Enrique. 2004. Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*. Vol. 1, Núm. 2: 98-109. México.
- Hopenhayn, Martín. 2008. Juventud y empleo, entre oportunidades y brechas. En *Juventud y cohesión social en Iberoamérica. Un modelo para armar*. 169-202 Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Huerta, José B. 2002. La tasa de retorno como indicador de análisis costo - beneficio de la educación. *Cicag*. Vol. 2, Núm. 1. Venezuela. Universidad Rafael Bellosó Chacín. <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/536/1290>
- Jiménez Guzmán, María Lucero y Roxana Boso (coordinadoras). 2012. *Juventud precarizada: de la formación al trabajo, una transición riesgosa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Jiménez Guzmán, María Lucero. 2012. Algunas reflexiones y resultados de investigación sobre jóvenes, educación y trabajo en México. En *Juventud precarizada: de la formación al trabajo, una transición riesgosa*. 78-117. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Juárez Cárdenas, Alejandro. 2017. México se rezaga en educación superior en América Latina. *Expansión*. 17 de mayo de 2017. <http://eleconomista.com.mx/industrias/2016/08/14/baja-desempleo-precariedad-laboral-va-alza> (5 de noviembre de 2016).

- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 1 de abril de 1970. México.
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf (1 de abril de 2017).
- López, Eduardo. 2017. Jóvenes más preparados batallan por empleo. *El Imparcial*. 31 de mayo de 2017.
<http://www.elimparcial.com/EdicionEnLinea/Notas/Sonora/10052017/1212415-Jovenes-mas-preparados-batallan-por-empleo.html> (31 de mayo de 2017).
- Mancini, Matías y Pablo Lavarello. 2013. Heterogeneidad estructural: origen y evolución del concepto frente a los nuevos desafíos en el contexto de la mundialización del capital. *Entrelíneas de la Política Económica*. Vol. 6, Núm. 37, diciembre: 28-34. Universidad Nacional de La Plata. La Plata, Argentina.
- Marshall, Thomas Humphrey. 1949. Ciudadanía y Clase Social. Conferencias A. Marshall, Cambridge.
- Montero, José María. 2002. *Estadística para Relaciones Laborales*. Madrid: Paraninfo
- Mora Salas, Minor. 2012. La medición de la precariedad laboral. Problemas metodológicos y alternativas de solución. *Revista Trabajo*. Vol. 5, Núm. 9, enero-junio: 87-122. Centro de Análisis del Trabajo A.C.
- Muñoz Izquierdo, Carlos. 2006. Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*. Vol. 12, Núm. 49, julio-septiembre: 75- 89. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca.
- Navarrete López, Emma Liliana. 2001. *Juventud y trabajo: un reto para principios de siglo*. México: El Colegio Mexiquense.

- Navarrete, Emma Liliana. 2012. Jóvenes universitarios mexicanos ante el trabajo. *Revista Latinoamericana de Población*. Vol. 6, Núm. 10, enero-junio: 119-140. Asociación Latinoamericana de Población. Buenos Aires, Argentina.
- Negrete Prieto, Rodrigo y Tomás Ramírez Reynoso. 2015. Resolución I de la XIX Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo y su impacto en la estadística laboral en México. *Realidad, datos y espacio. Revista internacional de estadística y geografía*. Vol. 6, Núm. 1. INEGI. México.
http://www.inegi.org.mx/RDE/rde_14/rde_14_art6.html (21 de mayo de 2017).
- Negrete Prieto, Rodrigo. 2011. El indicador de la polémica recurrente: la tasa de desocupación y el mercado laboral en México. *Realidad, Datos y Espacio. Revista Internacional de Estadística y Geografía*. Vol. 2, Núm. 1. INEGI. México.
http://www.inegi.org.mx/RDE/rde_02/rde_02_art9.html (8 de octubre 2016).
- Organización Internacional del Trabajo. 2005. El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo, Promoción del empleo de los jóvenes: abordar el desafío. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. 2015. Juventud y Organizaciones Sindicales en América Latina y el Caribe. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- Paz Calderón, Yannet y Guillermo Campos Ríos. 2014. *Los jóvenes en México y la precariedad laboral*. México: Flacso.
http://clepso.flacso.edu.mx/sites/default/files/clepso.2014_eje9_paz_y_campos.pdf
- Pierdant, Alberto y Jesús Rodríguez. 2006. *Elementos básicos de Estadística para Ciencias Sociales*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

- Piore, Michael J. 1975. Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En *Mercado de Trabajo Segmentado*, coordinado por Richard C. Edwards. 125-149. Lexington.
- Ritzer, George. 2002. Fordismo y Posfordismo. En *Teoría Sociológica Moderna*. 196-197. España: McGraw Hill.
- Rodríguez, Octavio. 1998. Heterogeneidad Estructural y empleo. Ponencia del seminario "Modelo y políticas de desarrollo: Un tributo a Aníbal Pinto" del Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Nacional de Desarrollo Económico. Río de Janeiro, Brasil. CEPAL.
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/0/19390/rodrig.htm> (2 de abril de 2017).
- Román Sánchez, Yuliana Gabriela y Vera Sollova-Manenova. 2015. Precariedad laboral de jóvenes asalariados en la ciudad de Toluca, 2005-2010. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*. Vol. 22, Núm. 67, enero-abril: 129-152. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.
- Román Sánchez, Yuliana Gabriela. 2013. Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*. Núm. 58: 165-202.
- Rosas, Carolina y Javier Martín Toledo. 2012. Diplomas e inserción laboral. Las representaciones de los universitarios en el conurbado bonaerense argentino. En *Juventud precarizada: de la formación al trabajo, una transición riesgosa*. 149-183. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- Salvia, Agustín y Julieta Vera. 2013. Heterogeneidad estructural, calidad de los empleos y niveles educativos de la fuerza de trabajo en la Argentina post reformas

- estructurales (2004 - 2007- 2011). Ponencia en 11vo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo “El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes”. Buenos Aires, Argentina.
- Sánchez Castañeda, Alfredo. 2014. Los Jóvenes frente al empleo y el desempleo: La necesaria construcción de soluciones multidimensionales y multifactoriales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. Núm. 19: 133-162.
- Sennett, Richard. 2006. *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama
- Standing, Guy. 2014. Por qué el precariado no es un concepto espurio. *Sociología del Trabajo, nueva época*. Núm. 82: Otoño de 2014. 7-15. Universidad Complutense. Madrid, España.
- Tokman, Víctor E. 2004. El sector informal: características, debates y tendencias. En *Empleo y Equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*. 177-233. Chile: Fondo de Cultura Económica.
- Velázquez Contreras, Lorenia. 2011. Desempleo Juvenil. *Revista Sonárida*. Núm. 32: 9-11.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario de la Encuesta de Egresados de Licenciatura de la Universidad de Sonora 2017.

Mediante este cuestionario la Universidad de Sonora busca conocer la trayectoria educativa y laboral de sus egresados, así como la opinión que tienen sobre la calidad de los servicios que ofrece la Institución.

Su participación es de suma importancia ya que contribuye a la actualización de los planes de estudio y al mejoramiento de los servicios educativos.

I. Identificación

Expediente:

Fecha:

Nombre: _____

Carrera: _____

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la respuesta que mejor caracterice su situación. Elija sólo una respuesta, la más importante, a menos que se indique lo contrario.

II. Elección de la Institución y Carrera

1 ¿La Universidad de Sonora fue la primera institución que eligió?

① Sí

PASE A 3

② No

PASE A 2

2 ¿Qué institución había elegido?

3 ¿La carrera que usted cursó fue su primera elección?

① Sí

PASE A 5

② No

PASE A 4

4 ¿Qué carrera había elegido?

5 ¿Cuál fue para usted la razón más importante en la elección de la Institución?

El prestigio de la Institución

La carrera sólo se ofrecía en esta Institución

Su cercanía geográfica a mi domicilio

El costo de la inscripción y cuotas

Mejor plan de estudios de la carrera respecto a otras instituciones

Facilidad de ingreso

Consejo de profesores

Consejo de orientadores

Consejo de familiares y amigos

Otro: _____

6 ¿Cuál fue para usted la razón más importante en la elección de su carrera?

El prestigio de la Institución

La carrera es de alta demanda en el mercado laboral

A los egresados de la carrera les pagan bien

Facilidad de ingreso

El plan de estudios

La duración de los estudios

Por tener vocación y habilidades

Consejo de familiares y amigos

Consejo de profesores

Consejo de orientadores

Por tradición familiar

Por segunda opción

Otro: _____

III. Trayectoria escolar

7 Durante la mayor parte de su carrera estuvo usted inscrito como alumno de:

Tiempo completo	<input type="checkbox"/>	Tiempo parcial	<input type="checkbox"/>
Otro: _____	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

8 ¿Durante sus estudios, cuál fue su principal sostén económico?

Sus padres	<input type="checkbox"/>	Crédito educativo	<input type="checkbox"/>
Su pareja	<input type="checkbox"/>	Tuvo que trabajar	<input type="checkbox"/>
Otros familiares	<input type="checkbox"/>	Por otros medios: _____	<input type="checkbox"/>

9 ¿Está titulado?

① Sí PASE A 11 ② No PASE A 10

10 ¿Cuál es el motivo por el que no se ha titulado?

Está elaborando su trabajo	<input type="checkbox"/>	Falta de motivación	<input type="checkbox"/>
Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	Falta de recursos económicos	<input type="checkbox"/>
Falta de asesoría	<input type="checkbox"/>	Otro: _____	<input type="checkbox"/>
Falta de información	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

11 Una vez que concluyó su licenciatura optó por otro tipo de estudios como:
MARQUE TODAS LAS OPCIONES QUE HAYA CURSADO E INDIQUE EL NOMBRE DEL PROGRAMA

a) Cursos cortos:	_____	PASE A 18
b) Diplomados:	_____	PASE A 18
c) Especialización:	_____	PASE A 12
d) Maestría:	_____	PASE A 12
e) Doctorado:	_____	PASE A 12
f) Otros:	_____	PASE A 18
g) Ninguno	_____	PASE A 18

12 Nombre de la institución donde cursó sus estudios:

13 Tipo de institución:

Pública	<input type="checkbox"/>	Otra: _____	<input type="checkbox"/>
Privada	<input type="checkbox"/>		

14 Con qué medio financió sus estudios:

Con recursos propios	<input type="checkbox"/>	Beca	<input type="checkbox"/>
Con recursos de la empresa en la que trabaja	<input type="checkbox"/>	Otra: _____	<input type="checkbox"/>

15 ¿Concluyó estos estudios?

① Sí ② No En proceso

16 ¿Obtuvo el grado o diploma?

① Sí

② No

17 ¿Su formación de licenciatura le brindó herramientas para un mejor desarrollo de sus estudios de posgrado?

Definitivamente no

1	2	3	4	5	6	7

Definitivamente sí

IV. Trayectoria y ubicación en el mercado laboral

18 ¿Al concluir sus estudios de licenciatura estaba trabajando?

① Sí

② No

19 ¿Al concluir sus estudios buscó trabajo activamente?

NOS INTERESA SU RESPUESTA AUNQUE YA ESTUVIESE TRABAJANDO

① Sí

PASE A 21

② No

PASE A 20

20 ¿Cuál es la razón por la que no buscó empleo?

Ya tenía trabajo
 Porque se estaba titulando
 Decidió continuar estudiando

Por razones personales
 Otra:

PASE A 23

21 Indique cuantos meses le llevó conseguir el primer empleo, una vez que concluyó sus estudios de licenciatura.

Meses:
 No encontró empleo, quedó

No encontró y siguió en el mismo
 Otro: _____

SI TARDÓ MÁS DE UN AÑO O NO ENCONTRÓ EMPLEO. PASE A LA PREGUNTA 22

Sólo para aquellos que tardaron más de un año en la búsqueda de un empleo.

22 ¿A qué atribuye la demora o dificultades para conseguir empleo al concluir sus estudios?

Escasa experiencia laboral
 La carrera es poco conocida
 Su situación personal se lo dificultó

Tenía ofertas de trabajo poco atractivas
 No encontró vacantes
 Otro: _____

23 Entonces el primer año después de concluir sus estudios de licenciatura ¿tuvo un trabajo?

① Sí

PASE A 24

② No

PASE A 25

24 ¿En qué medida coincidía ese trabajo con sus estudios de licenciatura?

Nula coincidencia

1	2	3	4	5	6	7

Total coincidencia

V. Empleo actual

25 ¿Trabaja usted actualmente?

① Sí

PASE A 27

② No

PASE A 26

26 ¿Señale la razón más importante por la que no se encuentra trabajando?

No encontró trabajo, pero siguió buscando

No encontró trabajo, y ya no buscó

Está por incorporarse a un trabajo

Decidió continuar estudiando

Se está titulando

No necesita trabajar

Se dedica al hogar

Por razones de salud

Porque aún no ha buscado un empleo

Otra:

PASE A 59

27 Señale el principal medio a través del cual encontró su empleo actual:

Agencia de empleos

Bolsa de trabajo en Internet

Anuncio en el periódico

Entregando solicitudes

Invitación de una empresa

Recomendación de amigos de la carrera

Recomendación de un profesor

Recomendación de un amigo o familiar

Relaciones hechas en empleos anteriores

Decidí crear mi propio negocio o despacho

Me integré al negocio familiar

Prácticas profesionales

Servicio social

Otro: _____

28 ¿Cuál es el sector económico de la empresa o institución?

O BIEN CUÁL ES LA ACTIVIDAD PRINCIPAL

29 El régimen jurídico de la empresa o institución en que trabaja es:

Público

Privado

Otro:

30 En este trabajo usted es:

Propietario

Trabajador independiente

Empleado

31 El tamaño de la empresa o institución es:

Trabaja solo

Hasta 15 empleados

Entre 16 y 100

Entre 101 y 250

Más de 250 empleados

32 Señale el tipo de contratación que tiene:

Por tiempo determinado

Por obra determinada

Por tiempo indeterminado

Por honorarios

Otro: _____

33 El contrato es:

Por escrito

De palabra

34 Número de horas en promedio que labora a la semana: (HORAS PROMEDIO)

35 ¿En cuál turno trabaja regularmente?

Matutino	<input type="checkbox"/>	Horario quebrado	<input type="checkbox"/>
Vespertino	<input type="checkbox"/>	Cambia frecuentemente de turno	<input type="checkbox"/>
Nocturno	<input type="checkbox"/>		

36 Su duración en el trabajo ha sido de:

Años: _____ Meses: _____

37 ¿Cuántas horas, semanas o meses de capacitación formal ha tenido en el último año?

Horas: _____ Semanas: _____
 Meses: _____ No ha tenido: _____

38 Indique su ingreso mensual neto actual (incluyendo bonos y prestaciones).

\$ _____

39 ¿Cuál es el puesto que ocupa actualmente?

40 ¿Cuál es la principal actividad que desempeña?

41 ¿En qué medida coincide su actividad laboral con sus estudios de licenciatura?

Nula coincidencia	1	2	3	4	5	6	7	Total coincidencia
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

42 ¿En qué medida considera que su formación le ha ayudado a adaptarse a las exigencias del mercado de trabajo?

Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

43 Con respecto a su empleo actual, cree que tener una carrera universitaria es:

Excesivo Adecuado Insuficiente

44 ¿Tener una carrera universitaria fue un requisito para obtener su trabajo actual?

① Sí ② No

45 ¿Qué tanto ha utilizado los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera, en su empleo actual?

Mucho
Regula

Poco
Nada

46 ¿Además de su empleo principal tiene otro empleo?

① Sí

PASE A 47

② No

PASE A 49

47 ¿Qué porcentaje de su ingreso principal representa su empleo secundario?

Hasta 25%

Hasta 50%

Más de 50%

48 ¿Este empleo secundario se relaciona con su actividad principal o con sus estudios profesionales?

① Sí

② No

49 ¿Actualmente está buscando o le interesaría buscar otro empleo?

① Sí

② No

50 ¿Cuántos meses ha trabajado desde que concluyó su carrera?

Meses: _____

51 ¿Qué tan satisfecho está con su empleo actual?

Totalmente insatisfecho

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Totalmente satisfecho

52 De las siguientes prestaciones, señale aquellas con las que cuenta en su empleo actual (puede marcar más de una opción):

Servicios médicos	<input type="checkbox"/>	Fondo de retiro (SAR o Afore)	<input type="checkbox"/>
Guardería	<input type="checkbox"/>	Seguro de vida	<input type="checkbox"/>
Tiempo para cuidados maternos o paternos	<input type="checkbox"/>	Préstamos personales y/o caja de ahorro	<input type="checkbox"/>
Aguinaldo	<input type="checkbox"/>	Reparto de utilidades	<input type="checkbox"/>
Vacaciones con goce de sueldo	<input type="checkbox"/>	Ninguna	<input type="checkbox"/>
Crédito para viviendas	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>

53 ¿Qué modificaciones ha tenido en sus prestaciones desde su primer empleo como egresado hasta el empleo actual?

Prestaciones	No ha tenido la prestación	La perdió	La mantuvo	La ganó
Servicios médicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guardería	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tiempo para cuidados maternos o paternos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aguinaldo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vacaciones con goce de sueldo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crédito para viviendas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fondo de retiro (SAR o Afore)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seguro de vida				
Préstamos personales y/o caja de ahorro				
Reparto de utilidades				
Seguro privado de gastos médicos				

54 ¿Tiene seguro de gastos médicos privado?

① Sí

PASE A 54.1

② No

PASE A 55

54.1 ¿Quién lo paga?

Usted

Su empleador

Usted con apoyo de su

55 ¿Está afiliado a algún sindicato?

① Sí

② No

56 Si compara el puesto que tenía en el primer momento, después de egresar con el actual, considera que:

Mejóro

Empeoró

Está igual

No aplica

57 Si compara el nivel de ingresos que tenía en el primer momento después de egresar con el actual, considera que:

Mejóro

Empeoró

Está igual

No aplica

58 De acuerdo con su experiencia laboral y las actividades que desarrolla, indique cuál es el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos (aunque no tenga dificultades para su cumplimiento).

	Ninguna exigencia	1	2	3	4	5	6	7	Mucha exigencia
Conocimientos generales de la disciplina									
Conocimientos especializados									
Conocimiento de lenguas extranjeras									
Habilidades para el manejo de paquetes									
Habilidad para la aplicación del conocimiento									
Razonamiento lógico y analítico									
Habilidades para la búsqueda, manejo e interpretación de la información									
Habilidad para trabajar en equipo									
Habilidad de dirección/coordiación									
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica									
Otras: _____									

VI. Opinión sobre la organización académica y el desempeño institucional

59 Indique en qué medida los siguientes aspectos de la organización académica y administrativa cubrieron sus expectativas:

	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas									
Atención a las solicitudes de documentación e inscripciones									
Apoyo y orientación de su tutor									
Apoyo y orientación para la realización de servicio social									
Apoyo y orientación para la realización de prácticas profesionales									
Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesis									
Apoyo para la investigación conjunta entre profesores y alumnos									
Material bibliográfico suficiente									
Material bibliográfico actualizado									
Acceso a los servicios de cómputo									
Equipo de cómputo actualizado									
Programas de cómputo adecuados a su carrera									
Equipamiento de laboratorios y talleres									
Instalaciones adecuadas y suficientes									

60 Haciendo un análisis del conjunto de los profesores de la carrera que usted cursó, indique cómo los evalúa en relación con las siguientes condiciones:

	Muy mal	1	2	3	4	5	6	7	Muy bien
Nivel académico adecuado									
Conocimiento amplio de la materia									
Claridad al exponer la clase									
Motivación a la participación de estudiantes en clase									
Vinculación de los conocimientos teóricos con la práctica									
Uso de materiales didácticos de apoyo									
Manejo de paquetes computacionales									
Uso en clase de las tecnologías de la información y comunicación									
Uso de ambientes de aprendizaje alternos al aula									
Atención fuera de clase									
Disposición para el trabajo en equipo con los alumnos									
Disposición para la investigación conjunta entre profesores y alumnos									

VII. Formación profesional

61 En qué medida el plan de estudios que usted cursó le proporcionó lo siguiente:

	Ninguno	1	2	3	4	5	6	7	Abundantemente
Conocimientos generales de naturaleza científica y/o humanística									
Conocimientos amplios y actualizados de los principales enfoques teóricos de la disciplina									
Conocimientos técnicos de la disciplina									
Capacidad analítica y lógica									
Capacidad para aplicar conocimientos									
Capacidad para identificar y solucionar problemas									
Habilidades para la toma de decisiones									
Habilidades para el trabajo en equipo									
Habilidades para la comprensión de lectura									
Habilidades para la redacción									
Habilidades para el manejo de paquetes de cómputo									
Habilidad para la búsqueda y procesamiento de información									

62 En qué medida la formación que usted recibió a su paso por la Universidad:

	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
Le inculcó valores para el desarrollo integral de la profesión									
Le brindó pautas para conducirse con ética profesional									
Le estimuló a estar más informado del acontecer local y global									
Le brindó herramientas para analizar el entorno social, político y económico									
Le impulsó a ser más participativo en asuntos de interés público									
Le motivó a promover iniciativas benéficas para la colectividad									
Fomentó su responsabilidad en el cuidado y conservación del medio ambiente									

63 Señale en qué medida la formación de licenciatura lo preparó para:

	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
Optar por trabajos en distintos sectores económicos									
Trabajar en un sector económico específico									
Vincularse con alguna institución/empresa en									

Continuar capacitándose
 Pensar creativamente
 Desarrollarse de manera independiente
 Otro: _____

VIII. Evaluación de la formación profesional

64 Evalúe cómo contribuyeron a su formación profesional los aspectos que se mencionan a continuación:

	Nada	1	2	3	4	5	6	7	Mucho
El servicio social									
Las prácticas profesionales									
El programa de tutorías									
Enseñanza teórica									
Enseñanza metodológica									
Enseñanza de técnicas de la carrera									
Prácticas: de laboratorio, de campo, en talleres, clínicas, etcétera									
Enseñanza de idiomas									
Capacitación en el uso de las tecnologías de la información y comunicación									

65 ¿Cuál es el grado de satisfacción que tiene respecto a su formación profesional?

Totalmente insatisfecho	1	2	3	4	5	6	7	Totalmente satisfecho

66 Si tuviera que cursar nuevamente la licenciatura elegiría inscribirse en la misma Institución?

① Sí

PASE A 68

② No

PASE A 67

67 ¿Qué institución elegiría?

68 Si tuviera que cursar nuevamente la licenciatura elegiría la misma carrera?

① Sí

PASE A 70

② No

PASE A 69

69 ¿Qué carrera elegiría?

70 ¿Qué tanto interés existe en el mercado laboral para contratar profesionistas egresados de su carrera?

Nulo interés **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Mucho interés**

--	--	--	--	--	--	--	--

71 ¿Considera que el perfil de egreso que plantea su carrera responde a las necesidades económicas y sociales de la actualidad?

Definitivamente no **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Definitivamente sí**

--	--	--	--	--	--	--	--

72 ¿Qué tan pertinente considera usted su carrera?

Nada pertinente **1** **2** **3** **4** **5** **6** **7** **Muy pertinente**

--	--	--	--	--	--	--	--

IX. Recomendaciones para mejorar el proceso de formación

73 ¿Qué modificaciones sugeriría al plan de estudios que usted cursó?

	Mantener	Reducir	Amplia
Contenidos teóricos			
Contenidos metodológicos			
Contenidos técnicos			
Prácticas profesionales			
Formación y desarrollo humano			
Idiomas			
Tecnologías de la información y comunicación			
Actividades complementarias (arte, deportes, cursos, entre otros)			

74 ¿Cuál es la principal mejora que, a su juicio, debe aplicarse al plan de estudios de la carrera que cursó?

--

75 ¿Cuál considera la mayor fortaleza de la carrera?

--

X. Información General

La siguiente información se solicita con el fin de que la Institución cuente con un directorio actualizado y también pueda informarle acerca de los resultados de la investigación y de las actividades universitarias que puedan resultar de su interés.

Teléfono: Correo electrónico:

Lugar de residencia:
(Municipio o Delegación) (Estado/País)

Datos del empleo actual:

Nombre de la Empresa o Institución:
Teléfono:
Calle y Número:
Colonia:
Municipio o Delegación:
Estado /País:
Código Postal:

76 ¿Cuál es su estado civil?

Unión libre

Separado

Viudo

Divorciado

Casado

Soltero

77 ¿Tiene hijos?

① Sí

PASE A 78

② No

78 ¿Cuántos?

Comentarios:

Dirección de Planeación. Tel. (01662) 2-59-21-13

contacto@planeacion.uson.mx