

TRANSICIÓN LABORAL: ESTUDIO DE CASO PARA EGRESADOS DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS

LABOR TRANSITION: CASE OF STUDY FOR GRADUATED STUDENTS OF ECONOMIC SCIENCES

Norma Yalila Casanova Salazar [†]

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES JOSÉ ORTIZ
MERCADO, IIESJOM

- **RESUMEN:** Contar con título universitario no garantiza ni el status social, ni el empleo pleno. Ahí radica la importancia de vincular la formación universitaria con el empleo para determinar cuáles son las principales características para el éxito de un graduado. Se pretende con la investigación, determinar los procesos de transición al mercado laboral en la Facultad de Ciencias económicas Administrativas y Financieras de la UAGRM, para identificar características exitosas en su carrera profesional. La confluencia de diversos abordajes teóricos y metodológicos para estudiar este fenómeno nos lleva a proponer una agenda de investigación a través de la cual se elaboren bases de datos del entorno para promover una coordinación interinstitucional que beneficie a los graduados en su inserción socio profesional. Los principales hallazgos enuncian factores condicionantes del mercado laboral y factores determinantes para saborear el éxito profesional, el empleo pleno y lograr estatus social, denotando que para esto se requiere esfuerzo y trabajo individual.
- **PALABRAS CLAVES:** Mercado laboral profesional, transición al mercado laboral, Inserción laboral, calidad de la inserción laboral profesional.

[†]Correo electrónico: norma_casanova@hotmail.com.

Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales, vol.1, núm. 1. , pp. 89- 134.

- **ABSTRACT:** to get a university degree does guarantee neither the status nor full employment. Therefore, the importance of linking university education to employment it is one factor that features for the success of a graduate student. With this research, we hope to determine the processes of transition to the labor market from the Faculty of Administrative Sciences Economic and Financial UAGRM in order to identify successful features in student careers. The confluence of various theoretical and methodological approaches help to study this phenomenon that leads us to propose a research agenda through databases are developed environment to promote interagency coordination to benefit graduates in their professional partner integration. The main findings set out factors affecting the labor market and determining factors for career success transition, full employment and achieve social status, noting that for this effort and individual work is required.
- **KEYWORDS:** professional labor market, transition to labor market, job placement, professional quality of employment.
- **JEL-CLASSIFICATION:** J23, J28, J31, J41, J44, J64.
- Recepción: 01/03/2016 Aceptación: 24/06/2016

INTRODUCCIÓN

En la actualidad concluir con una carrera universitaria, no garantiza ni el status social de un individuo, ni la consecución de un empleo pleno. En los últimos años, el mercado laboral se ha flexibilizado¹ con el objetivo de mejorar la competitividad, mitigar el desempleo y fomentar nuevas formas de empleo. Un elemento influyente que modifica las relaciones en el mercado laboral es el que ha denominado Castells (1997)², como la nueva

¹ Se hace hincapié que la flexibilidad laboral pertenece a un modelo que transgrede derechos de los trabajadores por la inseguridad jurídica, pero elimina trabas para contratar y despedir empleados de las organizaciones públicas y de las empresas incentivando a la competitividad y mejor productividad. En Bolivia, el decreto 21060 sigue vigente, subyacente a las conquistas de los trabajadores en la creación del nuevo Estado Plurinacional de Bolivia.

² La irrupción de un nuevo modelo de sociedad, denominado sociedad informacional, conlleva una tendencia irreversible hacia la economía global, el carácter informacional de la

“sociedad de la información”, relacionado con la revolución tecnológica, la globalización de la economía y los estándares internacionales para certificar a las empresas e instituciones.

Todo lo anteriormente indicado, se convierte en un nuevo desafío para el joven que egresa titulado o no, a un mercado de trabajo altamente competitivo, llevando a muchos al desempleo, al subempleo y a situaciones de inestabilidad laboral, realidad encontrada en Bolivia y en el mundo como uno de los problemas globalizados.

A decir de Rubio – Hernández, (2015), son otros dos fenómenos que actúan en paralelo, por lo que necesariamente hay que tomarlos en cuenta: la *masificación* a causa de la apertura de la educación universitaria para la clase media, la cual trajo consigo diversos efectos, el más positivo fue el acceso de un número mayor de personas, que indujo a su vez a un segundo efecto, ya que cada vez son más los jóvenes que obtienen un título universitario, pero en contraparte no se generan con el mismo dinamismo los empleos necesarios para poder acoger a todos los graduados en el mercado laboral, complicando así la inserción profesional³.

El abordaje para determinar la vinculación de la formación universitaria con el empleo, así como, analizar la trayectoria o transición de los egresados al mercado laboral y determinar cuáles son aquellas características que determinan y condicionan que un egresado goce de un

producción y distribución de bienes, la producción flexible a la demanda, el cambio sustantivo en la estructura ocupacional y la organización del trabajo, temas a profundizar en otras investigaciones.

³ Esta complicación se refleja principalmente en el tiempo que transcurre desde que el joven egresa de la carrera universitaria hasta que logra ser contratado en el mercado de trabajo incrementando la tasa de desempleo juvenil.

empleo pleno y que tenga éxito en su carrera profesional, lleva como objetivo general determinar los tipos de procesos de transición al mercado laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Financieras de las gestiones 2005 al 2015, para identificar características exitosas en su carrera profesional, o situaciones de desempleo y subempleo en el contexto laboral del departamento de Santa Cruz.

Los siguientes objetivos específicos fueron dirigidos a) describir los procesos de transición, en relación con la formación académica y su vinculación con el mercado laboral; b) identificar las características de pleno empleo y status social de los egresados que se autoidentifican como exitosos; c) establecer los perfiles profesionales requeridos por el mercado laboral en relación con la currícula formativa y las competencias de cada Carrera, desde el análisis de la información de los graduados y la visión de los empleadores.

La revisión bibliográfica de contextos latinoamericanos que han realizado estudios similares, conforman el Estado de Arte. Al final como anexo se adjuntan las boletas de encuesta y el formato de entrevista semiestructurada y los ejes para la elaboración de una base de datos con información de instituciones que ofrecen posibilidades de pasantías, prácticas profesionales o ser posibles empleadores.

El documento consta de cinco secciones: la primera contiene un estado de arte en el que se desarrollan los principales conceptos y un apartado de los diferentes enfoques teóricos abordados en otras investigaciones y el enfoque teórico de la investigación. En la segunda sección se bosqueja el método y la metodología, las variables analizadas, las justificaciones y limitaciones de la investigación. En la tercera sección, se

describe la muestra objeto de estudio y un análisis del contexto. En cuarta sección se presentan las discusiones y resultados del estudio en relación con la oferta y la demanda laboral, los procesos de transición laboral profesional y sus características principales. La quinta sección puntualiza las conclusiones y recomendaciones y al final se propone una agenda de investigación.

1. ESTADO DEL ARTE

1.1. MARCO CONCEPTUAL

Son diferentes las aproximaciones teóricas a las que hace referencia el fenómeno en estudio. La descripción conceptual desde el abordaje de otras investigaciones, tiene la intención de ser referentes que orienten a los investigadores y a quienes hagan uso de la investigación, sin embargo, delimitaremos el enfoque teórico y metodológico para entender el fenómeno de la transición al Mercado Laboral de los egresados de la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Financieras de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno de Santa Cruz de la Sierra, Estado Pluri Nacional de Bolivia (FCEAF-UAGRM).

Se entiende por transición al mercado laboral al proceso que atraviesa el universitario para su inserción socio-profesional en el mercado de trabajo, ya que lo social y lo profesional interactúan como condicionantes en el éxito o el fracaso de los egresados en su carrera profesional y en su status social.

En la tesis de Valero (2003), se presenta una clasificación de seis modalidades de trayectoria de los jóvenes hacia el mercado laboral. En cada

una de ellas podemos encasillar a los egresados que forman parte de nuestro grupo de estudio:

1) Trayectoria de éxito precoz: jóvenes con una formación prolongada, con itinerario de inserción rápida y sin rupturas.

2) Trayectoria obrera: jóvenes con formación breve, que están expuestos al mercado de trabajo, con inestabilidad laboral.

3) Trayectoria con adscripción familiar: más común en empresas agrícolas, comercio o en talleres. El éxito o el fracaso no mantienen vínculo con la formación, ya que es la relación familiar la que marca el horizonte.

4) La trayectoria desestructurada: presenta un bloqueo sistemático con una situación de desempleo crónico.

5) Trayectoria en precariedad: situación de retraso en la inserción laboral, definida por situaciones de desempleo y subocupación, con inestabilidad continua.

6) Trayectoria de aproximación sucesiva: basada en el ensayo – error, de continuo ajuste de expectativas, con asunción de logros pequeños o parciales, demorando su emancipación familiar. Este modelo es el dominante en la mayor parte de los egresados.

Otra categoría utilizada en la investigación es la de la *inserción laboral*, que podemos definirla como la obtención de un empleo, condicionado por el incremento del período de tiempo de formación y el proceso de transición. Esta categoría está estrechamente relacionada con el desempleo⁴ y

⁴ Se considera que una persona está desempleada cuando estando sin trabajo, cumple con tres condiciones importantes: 1) tener deseo de trabajar, 2) estar disponible para hacerlo y

la subocupación. Figuera (1996), establece que hay un continuo entre la no-inserción (ausencia de empleo) y la inserción profesional plena (obtención de un empleo).

Por su parte, Homs, (1991) marca una diferenciación entre la inserción profesional plena y la inserción laboral parcial. Según este autor, se produce inserción profesional plena cuando se ocupa una profesión adecuada a la formación, a jornada completa, que es estable y ofrece posibilidades de realizar un itinerario profesional acorde o ajustado a los procedimientos de regulación de un campo de actividad. Incluiría dos categorías relacionadas con el nivel de logro de esta posición: la inserción plena y la inserción parcial.

Por lo tanto, cuando se habla de *inserción laboral parcial* hay que diferenciar los procesos de aquellos jóvenes que no consiguen terminar su carrera profesional (egresados sin título), generalmente con itinerarios caracterizados por inestabilidad laboral, rotación laboral y pocas posibilidades de perspectivas de cualificación, que a su vez no les permite acumular una experiencia especializada. Este último término es considerado como sinónimo de subempleo (Figuera, 1996).

El término de *subempleo* hace referencia a la infrautilización de los recursos humanos altamente cualificados. La Encuesta de Población Activa europea (EPA) define el subempleo como aquel empleo que posee una persona que es inadecuado respecto a determinadas normas o a otro empleo posible teniendo en cuenta su cualificación profesional; incluye a todos los ocupados que, o bien trabajan a tiempo parcial por no haber podido

haber realizado gestiones concretas de búsqueda por al menos dos semanas. (Definición OIT).

encontrar un trabajo a jornada completa y están buscando otro empleo, o bien están afectados por un expediente de regulación de empleo con suspensión o con reducción de jornada y que han trabajado menos de 40 horas en la semana de referencia y están en permanente búsqueda de otro empleo que les brinde mayor satisfacción.

De igual forma, surge otra categoría: el *subempleo*⁵ *invisible* que se caracteriza por un bajo nivel de ingresos, aprovechamiento insuficiente de la cualificación del trabajador, con una baja productividad, y que muchas veces deriva en *subempleo visible*, que a decir de algunos autores, es el único que puede medirse, ya que afecta a aquellas personas que trabajan involuntariamente menos de la duración normal del trabajo para la actividad correspondiente y buscan o están disponibles para un trabajo adicional.

Villar (1991) cuando define el subempleo, contrasta la diferencia entre subempleo en sentido estricto y subempleo profesional. El primero hace referencia a situaciones inestables de empleo a tiempo parcial, sin contrato, sin el beneficio de Seguridad Social, con retribuciones inferiores a las establecidas. El segundo implica un empleo que requiere conocimientos o habilidades por debajo de los requeridos para el puesto, o bien porque trabajando en aquello para lo que se han formado deberían hacerlo en otras condiciones económicas o de contratación. Incluye la diferenciación entre

⁵ Ruiz, (1988) identifica tres categorías de subempleo, con el denominador común del despilfarro de los recursos humanos: a) Infratilización: dedicación parcial al empleo y proletarización, o integración en el mercado de empleo desplazando a los de categorías inferiores (titulados universitarios en Económicas o Empresariales que ocupan puestos de cajeros de banco). b) Desplazamiento; aquellos que han logrado puestos de alta cualificación pero a costa de desplazar a otros profesionales superiores, académicamente más cercanos a ese puesto. c) Agosterismo; responde a situaciones de inestabilidad con base en contratos temporales.

las categorías subempleo voluntario y el subempleo involuntario o no deseado, como criterio de opción personal.

Para poder evaluar la *calidad de la inserción laboral-profesional*, tanto en las etapas iniciales como a lo largo de la trayectoria profesional, (Op.Cit) precisa un bagaje bibliográfico en el que da cuenta de las dimensiones e indicadores de ésta. Entre las dimensiones más destacadas de la calidad de la inserción profesional se encuentran:

1. La adecuación de la tarea realizada, en relación tanto al contenido del trabajo como a la categoría de éste.
2. Las condiciones en las que se desarrolla el trabajo, respecto a la duración de la jornada, a la estabilidad laboral y a las posibilidades de promoción y nivel de ingresos.
3. La satisfacción de la persona en el trabajo, aunque esta dimensión cuenta con innumerables dificultades metodológicas, por ser una apreciación totalmente subjetiva, ya que una persona se puede considerar más o menos satisfecha con su situación laboral dependiendo de variables motivacionales como las aspiraciones y las expectativas que genera su desempeño profesional.

Cabe mencionar que entre los indicadores de calidad se encuentran los que proceden de las investigaciones que basan sus conclusiones en indicadores objetivos cuando se analizan las dimensiones de las condiciones de trabajo, mientras que los subjetivos se utilizan para las dimensiones de tarea desarrollada y de satisfacción de la persona.

1.2. ENFOQUE TEÓRICO

En la bibliografía consultada, se encuentra diferentes abordajes teóricos. Se abordarán tres por considerarlos que se adaptan al medio:

- (1) Las teorías de origen económico social como el modelo Neoclásico, que tienen base Marxista o Neomarxista.
- (2) El Modelo de base sociológica que Valero (2003) posiciona en este modelo a la estructura de oportunidades y que a su vez se ven influenciadas por otras variables: a) la estructura socio – económica, b) el proceso de socialización recibida y c) las variables individuales de carácter sociológico. Por considerarlo como un modelo integral, será uno de los enfoques teóricos que sustentan la presente investigación.

El Modelo de la Estructura de Oportunidades, corriente que aparece en el Reino Unido, convierte a las variables socio-estructurales en determinantes básicos. Según este enfoque, la inserción profesional quedará explicada en función de unos principios básicos resumidos de la siguiente manera:

- 1) El mercado de trabajo no es libre, sino que está controlado por una estructura de orden rígidamente estratificada, así, la persona no elige un trabajo sino que toma los que están disponibles;
- 2) La distribución de las oportunidades está en función de la conexión entre familia de origen y los procesos de selección educativos y ocupacional; y
- 3) En algunos casos, las personas no se conforman con las oportunidades disponibles, como, por ejemplo, los estudiantes universitarios de clases bajas que ven

limitadas sus posibilidades al existir una estratificación en el mercado de trabajo, cuya distribución está basada en el origen social.

Este enfoque ha sufrido muchas críticas, porque de cierta forma se niega el esfuerzo y mérito individual, por lo tanto, en la investigación se tomará también otro modelo teórico en el que el estudiante como sujeto activo toma decisiones y construye su propio proceso de inserción, a los cuales denominaremos como *factores de éxito*:

(3) El enfoque psicológico o de base individual, tiene un carácter más cognitivo e integral en el que se aglutinan factores estructurales, sociales, formativos e individuales como menciona Valero, (2003). Aquí se contienen elementos evolutivos de la carrera profesional que a pesar de los condicionamientos estructurales, porque se aprovechaban sus habilidades requeridas y las condiciones que exige el empleo.

Bajo este enfoque, el autor señala que si bien es cierto que los factores determinantes inmediatos son las vacantes, habilidades y atributos requeridos por el empleador, hay un proceso individual de conocimiento de las competencias, la planificación de la búsqueda de empleo y la actuación en las entrevistas de trabajo, que son aprendizajes adquiridos con su propio esfuerzo, pero que se pueden incorporar dentro de la currícula de formación. Bajo este enfoque hay determinantes personales y determinantes situacionales, que detalla el enfoque teórico del Autoconcepto o del constructo personal, que sin embargo, la institucionalidad formadora puede influir y condicionar determinadas competencias al ofertarlas como parte de la currícula.

Concluyendo, Montané (1993) sostiene que “la probabilidad de que un titulado universitario se emplee dependerá de la interacción de 3 factores: 1) el mercado de trabajo; 2) las características individuales y 3) las técnicas y

los procesos de inserción puestos en práctica”, por lo tanto, nos parece que esta concepción más holística e integral puede generar los indicadores que necesitamos al hacer de nuestra investigación un motivo para la acción.

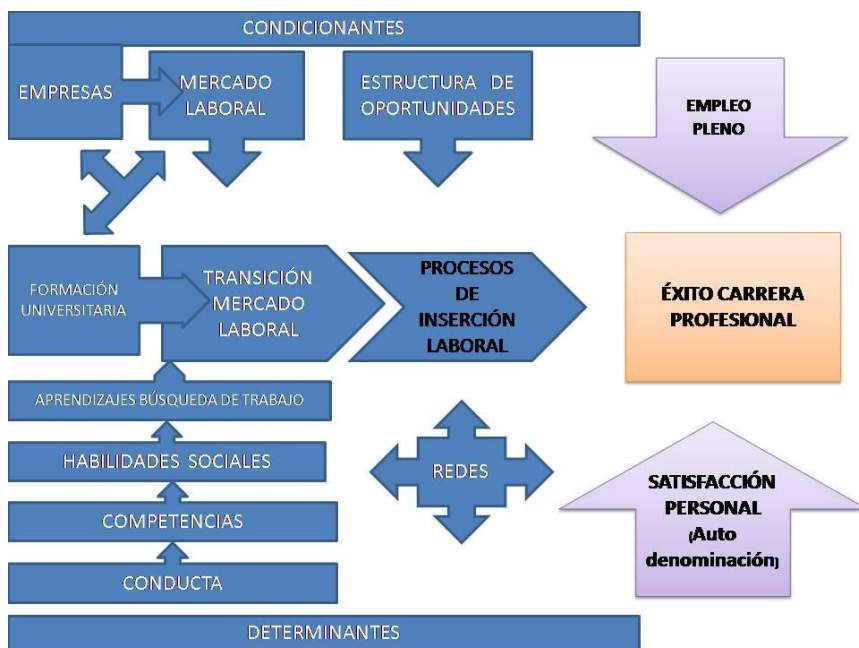
Para esta investigación, se rescatan elementos teóricos de varios enfoques teóricos, principalmente los que están enmarcados en el enfoque socioestructural de las oportunidades y el de base individual o psicológico, que atañe a lo cognitivo e integral, donde se aglutinan factores estructurales, sociales, formativos e individuales.

2. METODOLOGÍA

El abordaje metodológico tiene dos enfoques: 1) el de condicionamiento externo centrado en la importancia del contexto socio-económico para dar cuenta de las posibilidades de acceso al mercado laboral, 2) el que radica directamente sobre el *sujeto individual* y la importancia de la persona como agente activo en su propio proceso de inserción laboral, para identificar el conjunto de acciones cognitivas y conductuales que permiten el acceso a la información de las fuentes de trabajo, la demanda y el perfil del empleo.

La identificación en los estudios de caso de factores de éxito que les ha permitido tener un empleo pleno, tener una carrera profesional exitosa y la auto denominación de *éxito*, podrá ejemplarizarse para lograr más profesionales exitosos. El siguiente gráfico muestra el modelo de transición al mercado laboral que posibilita el éxito de la carrera profesional, cuando se tiene pleno empleo y hay una satisfacción personal o autodenominación de éxito, para lo cual, hay factores condicionantes y determinantes:

MODELO TEÓRICO: CONDICIONANTES EN LA TRANSICIÓN LABORAL



Elaboración propia

Esta es una investigación exploratoria, ya que presenta una visión general y aproximada sobre la situación, ya que en el contexto boliviano y regional, no es un tema investigado y la referencia que se tiene de este tipo de investigaciones es de otros países, en el afán de búsqueda de mejorar la calidad académica. Por tratarse de problemáticas que involucran a “comportamientos” además arraigados en la cultura, consideramos que los hallazgos nos pueden conducir a la búsqueda de profundización de otras temáticas no abordadas en el presente estudio, el mismo que arrojará un conjunto de variables y conceptos que serán insumo para próximas investigaciones.

El muestreo es dirigido, no probabilístico, siendo ciento veintinueve los encuestados, de los cuales son 79 hombres y 50 mujeres, siendo en

números 84 de la carrera de Economía, 14 de administración de empresas, 15 de ingeniería comercial y 16 de ingeniería financiera. Se realizaron cuatro entrevistas semiestructuradas a egresados que se autodenominaron tener una carrera exitosa y 16 entrevistas a informantes claves gerenciales de instituciones y empresas como potenciales empleadores.

El análisis de la información recopilada tiene como sustento principal información cuantitativa, de datos obtenidos a través de boletas de encuesta aplicadas a egresados de las cuatro Carreras de la FCEAF-UAGRM sin embargo, se cuenta con información cualitativa obtenida a través de entrevistas semi-dirigidas, de estudios de casos exitosos que llevarán a determinar las tendencias y relaciones potenciales, en ambos casos, el dato cuantitativo y cualitativo permite ver estos “fenómenos” como posibles modelos para la aplicación de propuestas.

CUADRO N°1
ANÁLISIS DE VARIABLES EN EL PROCESO DE TRANSICIÓN E
INSERCIÓN LABORAL

N	TIPO DE VARIABLES	VARIABLES
1	SOCIODEMOGRÁFICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Edad • Sexo • Lugar de procedencia • Idiomas que habla
2	ACADÉMICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Año de egreso • Situación académica actual • Tiempo de estudio • PPA • Trayectoria académica: pasantías y trabajos dirigidos. Investigación. • Intercambios • Competencias curriculares.
3	FORMACIÓN: alternas o continuas	<ul style="list-style-type: none"> • Cursos realizados: <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Gerenciales - Paquetes Informáticos - Otros
4	EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Número de empleos en los últimos cinco años. • Tipo de contratos • Tipo de empresas • Salario (rangos) • Vía de acceso al empleo • Factores que propiciaron sus últimos empleos
5	INDIVIDUALES	<ul style="list-style-type: none"> • Autoestima <ul style="list-style-type: none"> - Confianza en sí mismo - Seguridad en sus posiciones - Responsabilidad y coherencia entre lo que se siente, piensa y

		<p>hace</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autocontrol - Flexibilidad ante los demás - Autonomía en sus decisiones <ul style="list-style-type: none"> ● Autoeficacia (confianza en sus competencias) ● Capacidades que posee. <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso con la tarea - Perseverancia - Búsqueda de soluciones - Asume riesgos - Creatividad - Trabajo en equipo ● Expectativas (proyectos de vida) ● Experiencias (propias o vicarias) ● Habilidades sociales: <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de escucha - Iniciativa - Comunicación - Empatía
6	INSTITUCIONALES	<ul style="list-style-type: none"> ● Convenios con empresas que ofertan empleo ● Expectativas y perfil profesional requerido ● Oferta de pasantías <ul style="list-style-type: none"> - Duración de las prácticas - Servicios de asesoramiento e información - Servicios de tutorías de prácticas

Cuadro: Elaboración propia.

2.1. JUSTIFICACIONES Y LIMITACIONES

Esta investigación pretende ser el pilar inicial para abordar la temática de la transición a un empleo pleno para los graduados como nuevos profesionales, desgranando aristas para futuras investigaciones. Se considera que en la materia hay pocas investigaciones y sin embargo el desconocimiento de la problemática acarrea frustraciones a quienes pretenden con el esfuerzo de sacrificar tiempos, invertir dinero y horas de estudios, mejorar su status social y lograr su autorrealización.

Es por eso que se han planteado dos enfoques teóricos que podrán ser contrastados en nuestra realidad. A la vez, un desafío para desarrollar teorías propias acerca de la transición laboral en un contexto con políticas económicas del nuevo Estado boliviano, que en la usanza parece no haber sufrido cambios, más aún en el modelo de desarrollo cruceño.

Es así que el abordaje metodológico se realiza a través de dos ámbitos: el de condicionamientos externos al sujeto en cuestión y el determinante que atañe a conductas, personalidad y esfuerzo personal a través de decisiones con el sustento de competencias adquiridas dentro del proceso de formación profesional.

Cabe mencionar que fueron muchas las limitaciones para realizar la investigación de la forma como se la había planteado:

- Tiempo: se había planteado realizar la investigación en al menos cuatro meses, por una sola persona a tiempo completo. Una limitante fue la irrupción en la labor investigativa para asignarlos a tareas ociosas por decisiones administrativas de la decanatura, reduciendo los tiempos dedicados a la investigación. Mientras las autoridades que administran la universidad no sean conscientes

que la universidad debe formar, hacer investigación e interacción social como una triada inseparable se tendrá que lamentar esta limitante.

- **Recursos:** No se contó con recursos económicos para movilización en la recolección de datos, por lo tanto, se dispuso de los recursos tecnológicos para llegar hasta los graduados, sin la respuesta esperada. Lo ideal era trabajar con grupos focales, pero la ausencia de recursos solo permitió realizar entrevistas a informantes claves, con recursos propios de la investigadora.
- **Alcance:** El mercado laboral tiene ofertantes y demandantes, pero también existe la competencia. Una limitante es dejar a un lado en la investigación a la competencia, que en el contexto cruceño juega un rol importante la migración de profesionales en busca de “mejor vida” a Santa Cruz de la Sierra.
- **Información:** lograda la recolección de datos a través de las encuestas y de informantes claves, se considera que a nivel institucional costó encontrar información sistematizada, si bien existe, la intención de proteger los datos en un contexto político a la defensiva fueron la gran limitante. Metafóricamente hablando, es hora de que la Universidad empiece a poner más ventanas hacia la sociedad y quite los espejos que no le permite mostrar que hay un retorno social, ya no basta que “nosotros” sepamos que somos buenos, sino más bien, que sean los de afuera que digan que los somos.

A pesar de las limitaciones, el esfuerzo y la predisposición por parte de la Dirección del Instituto de Investigaciones y la colaboración del equipo, se llega a la descripción de la problemática, se ofrece un marco teórico y metodológico, quedando como desafío una agenda de investigación expuesta y a disposición de los interesados.

3. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

3.1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

Como base de análisis de la temática en cuestión corresponde mencionar algunos indicadores sociales. Según el INE Censo 2012, en Bolivia la población residente es de 10.038.866 habitantes, conformada por la oferta potencial o la Población en Edad de Trabajar (PET) de 7.958.601 personas, tomando en cuenta como factor de clasificación a la edad, de más de 10 años. Por otro lado, señala que la Población Económicamente Activa (PEA) es de 4.739.203 personas. La PET está conformada por la PEA y la Población Económicamente Inactiva (PEI). En el Departamento de Santa Cruz, la población reportada como residente es de 2.652.438 habitantes, siendo 1.343.469 (51%) hombres y 1.308.969 (49 %) mujeres. El 21 % es Población en Edad de No Trabajar (PENT) y el 32.1% es Población Económicamente Inactiva (PEI) y la PEA es de 47%.

Por otro lado, el tamaño de la oferta laboral está determinado por la Tasa Bruta de Participación (TBP), siendo del 47,2% en el Censo 2012, “lo que muestra que 55% de cada 100 hombres y 39 de cada 100 mujeres trabajan o buscan trabajo activamente”. La tasa Global de Participación (TGP) es del 59,5%. El 40.6 % son trabajadores por cuenta propia, el 52.5% es trabajador/a asalariada, el 3,3 % son empleadores o socios de empresas en el Departamento de Santa Cruz.

Antes de abordar la temática en cuestión, es importante conocer la descripción de la muestra objeto de estudio, la misma que tiene las siguientes características:

Se realizaron encuestas a graduados de las cuatro Carreras (Ingeniería Comercial, Administración de Empresas, Ingeniería Financiera y Economía), siendo la incidencia del 65% de titulados de la Carrera de Economía, de los cuales son una mayoría hombres. De las otras tres carreras es porcentualmente similar la cantidad de encuestados. Vale la pena recordar que la encuesta fue lanzada a toda la base de datos en existencia en las carreras vía correo electrónico, pero el retorno (respuesta) fue mayoritariamente de los graduados de Economía.

CUADRO N° 2

CARRERA QUE ESTUDIO POR SEXO

CARRERA QUE ESTUDIÓ	Sexo		Total	%
	HOMBRE	MUJER		
ECONOMÍA	51	33	84	65
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	11	3	14	11
INGENIERÍA COMERCIAL	4	11	15	12
INGENIERÍA FINANCIERA	13	3	16	12
TOTAL	79	50	129	100
%	61	39	100	

Cuadro: elaboración propia.

El 89% de los encuestados ha nacido en Santa Cruz de la Sierra o radica hace muchos años en esta capital. El 9% proviene de otro departamento y sólo el 2% viene de una provincia de otro departamento.

CUADRO N° 3

CARRERA QUE ESTUDIÓ Y LUGAR DE PROCEDENCIA

CARRERA	Lugar de Procedencia			Total
	Santa Cruz de La Sierra	Otro departamento de Bolivia	Provincia de otro departamento	
ECONOMÍA	73	11	0	84
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	14	0	0	14
INGENIERÍA COMERCIAL	12	0	3	15
INGENIERÍA FINANCIERA	16	0	0	16
TOTAL	115	11	3	129
	89	9	2	100

Cuadro: elaboración propia.

El 45% de los encuestados se manifiesta que tiene entre 21 y 25 años, siendo la mayoría (48%), entre la edad de 26 a 30 años y sólo el 7% está entre los 31 a 40 años de edad.

CUADRO N° 4

CARRERA QUE ESTUDIÓ POR EDAD

CARRERA	Edad		
	21-25	26-30	31-40
ECONOMÍA	35	46	3
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	6	8	0
INGENIERÍA COMERCIAL	5	4	6
INGENIERÍA FINANCIERA	12	4	0
TOTAL	58	62	9
%	45	48	7

Cuadro: elaboración propia.

A la hora de responder la encuesta, el 37 % se encontraba totalmente empleado y el 50% se encontraba trabajando en otra área que no es de su profesión. No hay mucha diferencia entre los hombres y mujeres ya que están casi en la media. Sólo el 5% trabajan como independiente y el 2% de los encuestados está desempleado/a.

CUADRO N° 5
CONDICIÓN DE EMPLEO AL MOMENTO DE LA
ENCUESTA

CONDICIÓN DE EMPLEO	SEXO				Total	%
	HOMBRE	%	MUJER	%		
TOTALMENTE EMPLEADO	30	38	18	36	48	37
EMPLEADO A TIEMPO PARCIAL	6	8	3	6	9	7
TRABAJA COMO INDEPENDIENTE	3	4	3	6	6	5
TRABAJA EN OTRA ÁREA DE SU PROFESIÓN	38	48	26	52	64	50
DESEMPLEADO/ASPIRANTE	2	3	0	0	2	2
TOTAL	79	100	50	100	129	100

Cuadro: elaboración propia.

Al indagar sobre los motivos por los que el 50% de los encuestados trabaja en otra área de su profesión, manifiestan que no cumplen con los perfiles de cargo que solicitan los empleadores. Cabe señalar que más del 50% de los encuestados ha concluido la carrera entre los 6 y 7 años de estudio y el 54 considera que el plan de estudios regularmente NO se ajusta a los requerimientos del medio.

CUADRO N° 6

RELACIÓN ENTRE TIEMPO DE ESTUDIO Y
REQUERIMIENTOS DEL MEDIO

Tiempo de estudio	El Plan de estudios NO se ajusta a los requerimientos del medio				Total
	De acuerdo	Regularmente	En desacuerdo	Total desacuerdo	
Menos de 4 años	0	36	0	0	36
Entre 4 - 5 años	9	14	3	3	29
Entre 6 - 7 años	0	54	3	0	57
Entre 8 - 10 años	0	2	3	0	5
Más de 10 años	0	2	0	0	2
Total	9	108	9	3	129

Cuadro: elaboración propia.

Según Montané, (1990), una de las tres aristas para que un graduado consiga trabajo estable y se inserte en el mercado laboral de forma óptima es aprender las técnicas y los procesos de inserción durante su proceso de formación. Con respecto a los graduados encuestados, 73 manifestaron que nunca han recibido apoyo de la carrera para su inserción laboral y 12 dice que pocas veces. Esto nos lleva a deducir que si bien es cierto que hay este tipo de seguimiento y de apoyo al graduado, posiblemente no sea suficiente la promoción de este espacio necesario para la inserción profesional.

CUADRO N° 7

RELACIÓN ENTRE LA SITUACIÓN ACADÉMICA Y LOS PROGRAMAS DE APOYO DE LA CARRERA PARA SU INSERCIÓN LABORAL.

Situación Académica Actual	La carrera ha proporcionado programas de apoyo para su inserción en el campo laboral					Total
	Varias veces	Pocas veces	No pude asistir	Nunca	No recuerda	
Titulo licenciatura	0	0	0	67	6	73
Diplomados	3	3	3	26	0	35
Maestría	0	3	0	3	0	6
Especialidad	0	3	0	9	0	12
Doctorado	0	3	0	0	0	3
	3	12	3	105	6	129

Cuadro: elaboración propia.

Hay varios elementos que debemos considerar a la hora de evaluar la calidad de la inserción laboral, o la calidad de la inserción profesional. Según Figuera (1996), estos elementos deben ser tomados en cuenta en las etapas iniciales como a lo largo de la trayectoria profesional: la adecuación de la tarea realizada, las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y sobre todo la satisfacción de la persona en el trabajo, que a pesar de ser una apreciación subjetiva hay variables que motivan al llenar las aspiraciones y expectativas.

En el caso de los graduados de la FCEAF encuestados, un factor motivacional es el salario:

CUADRO N° 8

RELACIÓN RANGO SALARIAL Y CARRERA QUE ESTUDIÓ.

a que ó	En qué rango se encuentra su salario				Total
	Menos de 2.000 Bs.	3.000 a 6.000 Bs	6.001 - 8.000 Bs.	Más de 10.000 Bs.	
mía	0	81	0	3	84
Empresas	0	11	3	0	14
omercial	0	9	0	3	12
inanciera	3	10	0	3	16
ponde					3
	3	111	3	9	129

Cuadro: elaboración propia.

Según el cuadro anterior la mayor parte de los encuestados está en el segundo rango salarial. Los 111 encuestados tienen un salario entre tres mil a seis mil bolivianos, siendo bajo el monto en relación con el costo de vida y querer disponer un excedente de salario en mayor formación, se hace casi imposible, según la aseveración de los entrevistados.

4. HALLAZGOS RELEVANTES

4.1. OFERTA Y DEMANDA LABORAL

Es posible que los resultados encontrados en la Facultad de Ciencias Económicas, administrativas y Financieras con respecto a la transición laboral de los graduados, tenga características similares a la de otras facultades del sistema nacional, inclusive, que guarde similitud con otras universidades del contexto latinoamericano, sin embargo, podremos encontrar aquellas diferencias que hay que visibilizar para brindar pautas de mejora o de valoración para ponerlas en práctica. Es por eso que señalar

procesos históricos, académicos y administrativos proporcionarán mayor información para el análisis.

La Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Financieras (FCEAF), cuenta con 4 programas de formación profesional: Carrera de Economía, Carrera de Administración de Empresas, Carrera de Ingeniería Comercial, Carrera de Ingeniería Financiera. Registró en el año 2015 una matrícula estudiantil de 11.898. En términos de población estudiantil, es una de las Facultades más grandes de la UAGRM, siendo al menos el 15,13% del total de la matrícula universitaria.

Se tiene como dato de creación de la Facultad el año 1939, época de postguerra del Chaco, cuando Santa Cruz de la Sierra y Santa Cruz departamento se preparaba para ser el otro polo de desarrollo de Bolivia, con modelos fuera del estándar minero, con vocación agraria, industrial e hidrocarburífera. A partir de la década de 1970, se aprueba la creación de la Carrera de Administración de Empresas, Auditoría y Economía, Ingeniería Comercial en el año 1992, época post decreto 21060 en el que otras políticas económicas y sociales se instituyen en el país. En el año 2002, se crea la carrera de ingeniería financiera.

En la actualidad, se cuenta con cuatro Carreras, las mismas que tienen al menos siete modalidades de graduación, dentro de las que se incluye las de graduación directa tomando en cuenta la excelencia académica, el buen desempeño y el rendimiento académico. Cada una de las Carreras sus departamentos de Titulación a través de las que se hace el seguimiento correspondiente.

En los últimos diez años, se incrementó el número de graduados significativamente. En los registros de titulación confirmamos que el 91 % del total de graduados de Ingeniería Comercial se graduaron en los últimos diez años, siendo para Economía el 60% y para Ingeniería Financiera el 100%, ya que es una Carrera que cumple apenas un decenio.

CUADRO N° 9

NÚMERO DE GRADUADOS POR CARRERA AÑO 2005 - 2015.

Carrera	2005-2015	total	%
Ingeniería Comercial	3.235	3.565	91
Economía	967	1.616	60
Ingeniería Financiera	1.267	1.267	100
Administración de Empresas	SD	SD	SD
Total	5.469	6.448	85

*SD: Sin Datos.

Como una característica a resaltar en la Misión y Visión de las cuatro Carreras está la formación integral, que pretende además de enseñar ciencia, desarrollar las condiciones, las características y las potencialidades del estudiante para buscar la realización plena como personas, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida y del entorno social en el que vive.

Otro concepto que se repite en el marco estratégico de las cuatro Carreras es la competitividad, concepto ligado estrechamente al de competencias de carácter empresarial y tecnológico, que implica propiciar contenidos de compromiso ciudadano, humanista y solidario, capaz de realizar acciones, construir y reconstruir el conocimiento, resolver problemas de su contexto de forma proactiva y creativa. He ahí, que en la currícula se

deben identificar competencias genéricas y específicas para recibir la certificación como instituciones formadoras de profesionales aptos para insertarse en el mundo del trabajo contemporáneo.

Una constante en la Visión institucional es la búsqueda de posicionamiento a nivel nacional y regional, a través del reconocimiento, la certificación institucional para formar parte de la red de instituciones universitarias del Cono Sur y otras. Estas variables mencionadas se pueden apreciar en el siguiente cuadro comparativo:

CUADRO N° 10

MISIÓN Y VISIÓN INSTITUCIONAL

	MISIÓN	VISIÓN
ECONOMÍA	“Formar economistas integrales y competitivos , que contribuyan a la solución de los problemas económicos locales y nacionales por medio de la investigación e interacción social, en correspondencia con los principios institucionales”	“La carrera de economía es una de las mejores de Bolivia en la formación de profesionales integrales capaces de desarrollar investigación científica básica y aplicada e interacción social de manera pertinente, para contribuir al desarrollo de la sociedad”.
INGENIERIA COMERCIAL	“Formar con carácter integral Ingenieros Comerciales emprendedores, creativos , competitivos , que construyan el destino de las organizaciones en una perspectiva estratégica, socialmente responsables, que mejoren las condiciones de vida de sus públicos relevantes, en un entorno académico de calidad ”	“Ser la Carrera de Ingeniería Comercial reconocida por la búsqueda permanente de la excelencia en la formación integral de profesionales en gestión estratégica, con orientación científica e investigativa, afines al entorno académico Regional y Nacional”.

DE ADMINISTRACIÓN EMPRESAS	<p>“Formar profesionales capaces de crear y gerenciar empresas, altamente competitivos, emprendedores y con profundo sentido humano, en el marco de los principios y valores de la Universidad; contribuyendo a la construcción de una sociedad con mejor calidad de vida”</p>	<p>“Ser reconocida a nivel Regional y Nacional por la calificación de sus docentes, diversidad y pertinencia de sus programas de formación profesional, sustentados en un modelo curricular enfocado al desarrollo de competencias, a través de la educación integral que recibirán sus estudiantes, haciéndolos competitivos y abiertos al cambio, generando una presencia cultural que aporta al desarrollo del Departamento de Santa Cruz”.</p>
INGENIERIA FINANCIERA	<p>“Contribuir al desarrollo de Bolivia formando los profesionales en Finanzas más competitivos del país, a partir del dominio y cultivo, la innovación y la ética.”</p>	<p>“Ser una institución con calidad académica acreditada que tiene a los estudiantes y su aprendizaje en el centro de sus preocupaciones.”</p>

Fuente: Plan estratégico de las cuatro Carreras.

Otras universidades del Sistema nacional también tienen ofertadas las Carreras económicas, administrativas y financieras, con la oferta de profesionales que vienen a competir por los cargos o puestos de trabajos ofertados. Sin embargo, los profesionales “locales”, tienen como ventaja la inserción temprana a las instituciones a través de las materias curriculares de práctica institucional, las pasantías y los contactos que pueden establecer con otros graduados que desempeñan funciones, tomando en cuenta la aseveración de nuestro entrevistado como informante clave: “ en Santa Cruz

de la Sierra es habitual que se utilice “la muñeca”⁶ o el tráfico de influencias a la hora de asignar cargos, especialmente cargos gerenciales”.

Analizando algunos datos cualitativos acerca de la oferta laboral, se entiende que hay que redoblar esfuerzos para facilitar la transición laboral de los profesionales “junior”:

- “las universidades públicas no cuentan con mecanismos o estrategias de inserción laboral y parece que no les preocupa. Las universidades no cuentan con bolsas de trabajo ni convenios con empresas privadas para que los graduados tengan un puesto asegurado, las universidades privadas sí, entonces un universitario de la UPSA no compite por un cargo, ya lo tiene reservado si tiene los contactos previos a su graduación.”
- Desde la percepción de dos entrevistados, los titulados no encuentran trabajo en el sector para el que se formaron, lo que condice con la opinión de los graduados de Economía y de Ingeniería Comercial (43% de los encuestados). El 34% de los encuestados opina, que sí lo encuentran en su sector, la mayoría de este grupo son graduados de la carrera de Administración de empresas e Ingeniería Financiera. Sólo el 15% desconoce si los titulados encuentran o no trabajo en el sector para el que se formaron y el resto omite la pregunta.
- En lo que coinciden mayoritariamente (72%) es en que en sus tres primeros trabajos el nivel jerárquico era bajo. Sin embargo, el 16% sostiene la opinión opuesta, ya que su relación parental en la empresa, la influencia de amistades familiares y otros por su capacidad indican

⁶ Término utilizado en Bolivia como sinónimo de tráfico de influencias, haciendo al mismo tiempo de mencionar la palabra el tomarse de la primera parte del brazo.

que su primer o segundo puesto de trabajo fue gerencial. Un 12% no sabe posicionarse acerca de esta pregunta.

Para analizar algunas variables acerca de la transición laboral desde la percepción de “empleadores o demanda laboral” que requieren de fuerza laboral, se abordaron a informantes claves de empresas privadas, instituciones públicas, asociaciones y cámaras empresariales, colegio de profesionales de algunas Carreras, universidades e institutos técnicos en su condición de potenciales empleadores más que formadores. Según estas mismas, consideran abordar desde las universidades como temas de discusión urgente las siguientes variables:

- La cantidad de profesionales para cubrir los requerimientos de instituciones públicas y privadas. Hasta la fecha, hay muchos y no hay empleos suficientes, no pueden pagar sueldos altos a los licenciados, ya que lo que requieren es trabajo técnico.
- Profesiones requeridas: Muchas de las “nuevas” profesiones que han implementado, tienen el mismo perfil de otros profesionales, por lo tanto, no hay mucho que demandar.
- Calidad de la formación: Hay una coincidencia en la opinión de los informantes clave de que los graduados universitarios son muy teóricos y que requieren apoyo técnico para ejercer funciones, entonces es mejor contratar técnicos a los que se les paga menos y buscar como asesores externos a los graduados universitarios. La formación debe ser combinada: profesionales técnicos, que manejen teoría y que sobre todos se esfuercen por interpretar y anticiparse a los hechos en el contexto económico y político.

- Perfil profesional universitario por competencias, sean éstas técnicas y/o científicas: Se debe coordinar con las empresas y las instituciones públicas, los perfiles que requiere el medio.
- Cargos de profesionales y relación laboral: los cargos jerárquicos corresponden no únicamente a la capacidad que tenga un profesional, sino más bien al relacionamiento que pueda tener con los sectores. En el caso de las instituciones públicas, está muy ligado al campo político, por lo tanto, es importante que los profesionales tengan roce político y que no se encuadren sólo en la teoría de sus libros, muchas de estas teorías ya son obsoletas.

Uno de los entrevistados deduce que se requieren no solamente gente con título, sino más bien con competencias personales. No sólo competencias relacionadas con el saber científico, más bien con características de individuos que puedan actuar adecuadamente y asertivamente en un espacio productivo, aportando talento y desarrollando sus potenciales en diferentes ámbitos, desde la cordialidad hasta el manejo de conflictos.

Para algunos de los encuestados, en la universidad no se da formación en competencias sociales: *se olvidan que afuera hay que saber compartir, trabajar en equipo, manejar y establecer relaciones interpersonales socialmente adecuadas y técnicamente productivas, de eso dependen los éxitos de la vida diaria.*

Según los informantes clave, en Santa Cruz de la Sierra existe una mayor demanda laboral en los sectores de finanzas, comercio y servicios, en detrimento del sector productivo. Por otro lado, la mayoría de los informantes de los sectores públicos y privadas priorizan la contratación de técnicos medios o superiores, ya que se los contrata valorando las habilidades prácticas de apoyo a licenciados con cargos jerárquicos, que callan y soportan sin aspiraciones, aportando con su experticia.

Llama la atención cuando varios de los informantes coinciden en que los licenciados más requeridos son los que poseen además una formación práctica que acompaña a su título de licenciatura, se pondera por eso la maestría que lleva a aspectos más del cotidiano hacer que a la especulación teórica, no importa si tienen título o no de magister, pero interesa mucho que hayan cursado un programa de maestría dirigido al manejo del sector público, con manejo de recursos humanos o de cualquier especialización práctica.

La mayoría de los informantes clave, manifiestan que es necesario un diálogo como el que se hizo en la feria de extensión del año 2014 o 2013, buscando mayor coordinación del empresariado con las asociaciones de profesionales e instituciones de educación superior, propiciando un espacio en el que se valore la oferta educativa, tomando en cuenta la demanda de profesionales.

CUADRO N° 11

PROFESIONALES DEMANDADOS/REQUERIDOS

INSTITUCIONES EMPRESAS	Y	PROFESIONES	CARACTERÍSTICAS
EDUCATIVAS		Economistas Ingenieros comerciales Ingenieros financieros Administradores Empresas	Experiencia en Docencia Medio tiempo o tiempos parciales. Sin beneficios sociales
MANUFACTUREROS		Ingenieros comerciales Administradores Empresas	Que no aspiren a altos salarios Asesorías.
GOB. MUNICIPAL GOBERNACIÓN		Economistas Ingenieros financieros Administradores Empresas	Conocimientos sociológicos y políticos. Proyectistas
BANCOS COOPERATIVAS:	Y	Economistas Ingenieros comerciales Ingenieros financieros Administradores Empresas	Manejo de computadoras Recursos humanos Habilidades sociales y de mercadeo.
MYPES		Economistas Ingenieros comerciales Ingenieros financieros Administradores Empresas	Que cobren poco Que no aspiren a cargos gerenciales Como asesores a gerencia
SECTOR COMERCIAL		Ingenieros comerciales Administradores Empresas	
HOTELES Y SERVICIOS		Ingenieros comerciales Administradores Empresas	Que no aspiren a altos salarios. Competencias sociales

Fuente. Datos recabados en la investigación

Se indagó con representantes de los Colegios de profesionales (tres) acerca de la temática y uno de ellos manifiesta que no cuentan con información suficiente de la demanda de profesionales ya que no se ha investigado y no hay datos a nivel departamental y nacional de los que se pueda opinar. Todos consideran necesario coordinar con el sector empresarial para hacer una bolsa de Empleo conjunta, interactiva y productiva.

Desde la opinión de los empresarios consultados, en sus empresas para buscar la certificación ellos invierten en su personal para capacitarlos técnicamente en las áreas de su rubro, para que conozcan las Normas ISO, las Normas vigentes y se hacen viajes de intercambio, cosa que no copia hasta ahora la universidad, que está desactualizada, que mantiene personal de formación desactualizado.

Hay una crítica fuerte en varios de los entrevistados de que los programas académicos no contemplan las necesidades, intereses y expectativas de los demandantes. Se menciona que la formación de la universidad es teórica y básica, no elemental para los requerimientos del medio. Uno de ellos alude: *Da la impresión que quienes diseñan los programas académicos no han salido del ámbito universitario, por lo tanto no tienen ni los contactos, ni la vivencia laboral.* Otra opinión: *No se coordina con las instituciones que requerimos a los licenciados para identificar las necesidades de especialización y de fuerza laboral.*

Otro señala: *se anuncian carreras nuevas, pero uno revisa la currícula y no han salido de lo tradicional. La UAGRM debe dejar de invertir en cemento y debe empezar a exigir a sus docentes que sean especializados en las materias que muchas veces se les asigna por llenar la carga horaria docente. Si hay excelencia en la docencia, seguro que los discípulos serán también buenos profesionales, pero si el docente es mediocre, los alumnos no pueden mostrar nada en el desempeño de las prácticas.*

A la pregunta de la contribución a las empresas con las pasantías y prácticas académicas, uno de ellos indica: *no contribuye a las empresas que vengan universitarios, ya que la formación que traen es sólo teórica y los estudiantes vienen a aprender y quitan el tiempo a los empleados que no pueden desarrollar normalmente sus funciones.* La mayoría coincide que es más importante mantener su nexo con la universidad, porque los pasantes hacen labores administrativas y de servicio, ayuda a la empresa pero también eroga gastos.

La crítica se extiende a los Colegios de profesionales: *Los Colegios deben dejar de ser sólo núcleos de recreación y de aglutinación para pedir plata. Deben informar, deben ligarse con los institutos de investigación para investigar (valga la redundancia) para saber cuáles son los requerimientos académicos de los sectores en los que sus asociados vayan a trabajar.*

Cuando se les consulta de aquellas características necesarias en el diseño de las mallas curriculares uno de ellos menciona: *La universidad debe formar profesionales en todas sus áreas, pero deben todos ser potenciales empleados públicos, por lo tanto, deben saber de políticas públicas, de manejo de cuentas fiscales y de políticas fiscales. Se requieren carreras universitarias que contengan mayores componentes técnicos, así como materias que enseñen sobre nuevos programas y tecnologías de información.*

Otra opinión: *La universidad debe salir de su caparazón y evaluar su calidad académica poniendo puertas y ventanas para que las empresas y empleadores participen opinando. El mercado laboral no toma exámenes de repechaje, el mercado laboral despidió a la gente que no tiene las capacidades necesarias. Es por eso que hay poca gente exitosa, porque la gente exitosa, salió a pelearla y se superó por propia iniciativa y ahí batallando se dio cuenta que lo que le enseñaron en la U, sólo es un 50 %, el otro 50% es con capacitaciones por su cuenta y lo que tiene de experiencia en sus trabajos anteriores.*

Con respecto a la calidad educativa según su percepción, indica uno de los entrevistados: *la formación buena o mala se la arrastra desde el colegio, llegan a la universidad y por cansancio, por política, por corrupción (pago al docente) pasan materias y salen malos profesionales. Conozco gente que salió de la U, después de 15 años, por diplomado, entonces quiere decir que los cinco años que estipula no sirven de nada, si fue malo tantos años, en seis meses de vencer un diplomado en cualquier cosa, ya les dan el título.*

Otro menciona: *Yo soy docente universitario y creo que los estudiantes deberían evaluar a sus docentes, pero es más, que esa evaluación influya en la continuidad del docente. Si se desconfía que los alumnos son flojos y no tienen esa capacidad, que se vayan ellos, pero lo más seguro es que los docentes entremos en una línea de seguridad con el empleo de catedráticos, que aunque sean malos, igual se quedan por años. Tienen fama algunos y nadie los saca.*

Otra de las versiones que parece estar relacionadas con la calidad académica y los costos que demanda formar profesionales: *Los costos que el universitario invierte en la UAGRM son menores a los gastos que tuvo que hacer su padre en el colegio, por eso van y pierden el tiempo, debería incrementarse los costos para los alumnos flojos, porque ni, ni, ni. (Aclara que ni trabajan, ni estudian, ni permiten a otros que ocupen ese espacio).*

De cierta forma, cada uno de los datos cualitativos debe llevar a la reflexión en cuanto a la responsabilidad como formadores de profesionales, tomando en cuenta que esta investigación se la realiza desde el seno universitario.

4.2. PROCESOS DE TRANSICIÓN LABORAL

Entendemos por transición al mercado laboral al proceso que atraviesa el universitario para su inserción socio-profesional en el mercado de trabajo. La modalidad de su trayectoria se manifiesta por la consecución del primer empleo, tal como señala Valero (2003), quien clasifica en seis las modalidades de trayectoria de los jóvenes hacia el mercado laboral: trayectoria de éxito precoz, trayectoria obrera, trayectoria con adscripción familiar, trayectoria desestructurada, trayectoria en precariedad y trayectoria por aproximación sucesiva.

En nuestro grupo objeto de estudio se presentan las seis formas de trayectoria en la siguiente proporción:

**CUADRO N° 12
TRAYECTORIA LABORAL POR NÚMERO DE
ENCUESTADOS.**

TRANSICIÓN	1		2		3		4		5		6		SUB TOTAL		T
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
CARRERA															
ECONOMÍA	2	0	6	3	16	5	8	8	4	2	15	15	51	33	84
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	1	0	2	1	3	1	0	1	1	0	4	0	11	3	14
INGENIERÍA COMERCIAL	0	0	2	3	2	6		1		1			4	11	15
INGENIERÍA FINANCIERA	0	0	6	2	0	0	2	0	3	1	2	0	13	3	16
SUBTOTAL	3	0	16	9	21	12	10	10	8	4	21	15	79	50	129
TOTAL:	3		25		33		20		12		36		129		

Fuente: elaboración propia.

*1. Trayectoria de éxito precoz: *2. Trayectoria obrera *3. Trayectoria con adscripción familiar. *4. La trayectoria desestructurada. *5. Trayectoria en precariedad. *6. Trayectoria de aproximación sucesiva

La mayoría de los encuestados ha tenido una trayectoria laboral por aproximación sucesiva, siendo importante también la cantidad de graduados que tiene adscripción familiar y eso explica que estén con emprendimientos individuales en microempresas comerciales o negocios relacionados a la venta de productos importados. Abajo se explican las características de estos procesos de transición y su incidencia en porcentajes:

CUADRO N° 13

TRAYECTORIA LABORAL DE LOS GRADUADOS DE LA
FCEAF-UAGRM

TIPO DE TRAYECTORIA	CARACTERÍSTICAS	EN %
Trayectoria de éxito precoz (*1)	Graduados que han podido seguir con su formación, llegando inclusive al doctorado. Su inserción ha sido rápida y sin rupturas laborales significativas, que no sean aquellas que acompañaron sus espacios de formación.	3 %
Trayectoria obrera (*2)	Graduados con formación breve, algunos no han tramitado su título por falta de recursos económicos, cambian de trabajo frecuentemente y están expuestos al mercado de trabajo. Reportan inestabilidad laboral.	22 %
Trayectoria con adscripción familiar (*3)	Su relación familiar los ha llevado a trabajar en negocios propios. Sin embargo, no han podido ejercer la profesión en el área que se formaron. Dos de ellos manifiestan que considera que perdieron el tiempo en la universidad.	28 %
La trayectoria desestructurada (*4)	No ejercen su profesión, pero tampoco encuentran trabajo, consideran que el perfil profesional no cumple con las expectativas de las empresas y por lo tanto tienen desempleo crónico.	13 %
Trayectoria en precariedad (*5)	Tuvieron problemas para encontrar trabajo en su área de formación, llegando a ejercer trabajos técnicos para los que tuvieron que hacer cursos rápidos. Manifiestan frustración por situaciones de desempleo y subocupación, con inestabilidad continua	9 %
Trayectoria de aproximación sucesiva (*6)	Grupo de profesionales que dicen que tuvieron trabajo, pero siguen en continuo ajuste de expectativas y de construcción de su perfil profesional, han tenido que hacer múltiples diplomados, capacitaciones e inclusive una carrera paralela o una segunda formación académica. Asumen logros pequeños y parciales en asunción de cargos gerenciales y luego empleos de baja categoría. Esto ha retrasado su emancipación del seno familiar.	25 %

Fuente: elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

5.1. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS EN EL MERCADO LABORAL

En este documento se intenta llegar a conclusiones que generen inquietud en el lector para que pueda intuir formas posibles de nuevos abordajes de investigación. El mercado ofrece oportunidades a los profesionales para que puedan insertarse y desarrollarse de la mejor manera,

sin embargo la dinámica en la que se mueven hace que cada día, con el desarrollo de tecnologías, con la competencia en el mercado empresarial requieren perfiles de profesionales, menos teóricos, más prácticos.

Los graduados se enfrentan a un mundo laboral en el que no pueden poner condiciones, ya que inclusive se violan derechos laborales y solamente queda sujetarse a la oferta salarial, a las formas de contratación y a las circunstancias que se encuentran establecidas. Esta amenaza a las aspiraciones de los profesionales, puede ser aún más complicada cuando el profesional está desvinculado de su Colegio, desactualizado y aislado en su estado de confort de haber concluido con una carrera.

En un mercado laboral tan competitivo, con algunos alejamientos involuntarios del sector financiero, empresarial y productivo con la Universidad pública, no permite planificar y programar la oferta y la demanda de profesionales. Es por eso que cabe puntualizar en lo individual que es en lo que cada graduado puede trabajar, ya que las variables que hacen a lo colectivo no aseguran el éxito en la transición al mercado laboral:

5.2. EL ÉXITO POR DEMANDA LABORAL

La primera conclusión a la que llegamos es que hay algunas características a desarrollarlas en la familia, en la colegiatura y por qué no, a insertarlas en la currícula de cada carrera. Estas características fueron encontradas en los que se autodenominan graduados exitosos, con una formación pos gradual, con trabajo estable y con empleo pleno. Son ocho las principales:

1. *Tienen objetivos claros hacia dónde proyectarse (metas), se marcaron tiempos y plazos:* Estas metas están planteadas en estilos de vida o el propósito

de alcanzar una meta financiera, pero en todos los casos estudiados, se visibilizan como profesionales exitosos en el futuro, aunque en el presente no tengan las metas logradas.

2. *Asumieron y asumen roles de liderazgo.* Desde el colegio e inclusive en la escuela cumplieron con roles de liderazgo, pensando en beneficios no únicamente individuales sino grupales. Esta actitud de liderazgo los ha llevado a asumir cargos de importancia en las empresas donde se emplearon.
3. *Aprendieron a tomar decisiones.* Asumen que son responsables de su futuro y del futuro de los demás, esta actitud es valorada positivamente por los empleadores. Son respetuosos de la autoridad, pero si ven que esto les afectan toman la decisión de buscar nuevos rumbos donde se sientan valorados, que aportan a la institución y que se *sienten bien* pagados.
4. *Automotivación:* Hay iniciativa individual hacia lo que se plantean como meta, por lo tanto, cada día se plantean y renuevan metas con la convicción de que serán exitosos en lo que emprenden, si no lo logran, vuelven a repensar la forma de conseguirlo con optimismo. Esto los ha llevado a emprender otras empresas pequeñas y a diversificar sus ingresos, motivo que llama la atención mirando los números en cuestión de ingresos, no entendible al análisis frío de los sueldos que ganan en sus empleos plenos.
5. *Aptitudes para el cambio:* No les da miedo moverse de un sitio a otro y se adaptan a distintas condiciones siempre y cuando no les afecte su dignidad como personas. No se resisten al uso de nuevas herramientas y formas de trabajo. A pesar de tener aptitudes para el cambio, no se arriesgan fácilmente a lanzarse a proyectos

aventurados, sin tener la certeza de que todo esté medido y con indicadores claros.

6. *Muestran disposición y facilidad para relacionarse con la gente*, se llevan bien con las personas, tienen carisma lo que les ayuda a establecer fácilmente nuevas relaciones de trabajo, es más, aprovechan a crear lazos y relaciones políticas y económicas a partir de ellas. Una característica que sobresale es que al encontrar errores ajenos los corrigen de manera voluntaria para que el trabajo que se reporte sea exitoso, eso denota en experiencia y en renovación de conocimientos de manera permanente.
7. *La prudencia*: Manifiestan que aprendieron una habilidad para discernir cuando se puede dar opiniones o consejos, eso les ahorra tiempo y disgustos. Consideran que aconsejar a quien no lo pide muchas veces puede caer en la soberbia y arrogancia, ocasionando conflictos innecesarios en los equipos de trabajo. Las personas conflictivas no son bienvenidas y tienen inestabilidad.
8. *Buscar y aprovechar las oportunidades laborales, en tiempo extra*: desarrollaron múltiples actividades aparte de la empresa. Es una característica para tener diversificación de ingresos y para establecer redes con grupos, empresas y personas particulares que a su vez serán el capital social para el éxito laboral. Mantener contacto con ellos en una relación profesional-social es una forma de obtener futuros trabajos y recomendaciones.

5.3. VÍNCULOS Y REDES DE INTERACCIÓN

Son importantes los vínculos entre los graduados y los colegios de profesionales, ya que su vinculación con éstos les permite tener información laboral, los contactos con otros profesionales y mantenerse actualizados de

lo que sucede en el entorno. A su vez, es importante que los Colegios de profesionales, se conviertan en el eslabón entre las empresas y la Universidad.

Las prácticas que realizan los universitarios en las empresas los ayudan a establecer vínculos con las empresas y con otros profesionales que luego son los facilitadores de información, de recomendaciones y de nuevas oportunidades laborales. Sin embargo, estas prácticas profesionales deben establecer niveles de interacción con los estudiantes, de compartir y sistematizar experiencias y de re-aprehenderes de conocimientos.

Los vínculos establecidos, pueden ser un buen canal para hacer estudios de mercado, para hacer investigación de temas que les interese a las empresas, quienes denuncian en sus cuestionamientos a la universidad, que los catedráticos también deben estar actualizados en sus conocimientos impartidos en la docencia. Por lo tanto, los vínculos de los colegios de profesionales, deben incidir también en la calificación y cualificación de la malla curricular, de acuerdo a los espacios y temas abordados.

5.4. AGENDA PARA LA INVESTIGACIÓN

La agenda propuesta, está en relación con los objetivos del instituto, con los objetivos de la Facultad y en relación con los resultados de la investigación.

1. Demanda de perfiles profesionales por las instituciones potenciales empleadores de graduados de la FCEAF-UAGRM.
2. Tasa de retorno social e individual de los Universitarios de la UAGRM
3. Roles de los Colegios de profesionales:
4. Grado de satisfacción de los estudiantes en relación con la malla curricular y la calidad de la docencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, J. (1991). Composición y duración del desempleo. En S. Bentonilla y L. Toaria, *Estudios de Economía del Trabajo en España: El problema del Paro* (pp. 143-170). Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1176895>
- Alex, L. (1991) Descripción y registro de las cualificaciones. El concepto de cualificación. *Formación profesional*.
- Auberni, S. (1995). *La orientación profesional*. Barcelona: Institut Municipal d'educació.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción. Fundamentos social*. Barcelona: Martínez Roca.
- Banks, M. (1989). *La investigación psicológica sobre el desempleo juvenil*. En J.R. Torregrosa, J. Bergere y J.L. Alvaro. *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y A.S.
- Blanch, J. (1990) *Del Viejo al Nuevo paro*. Barcelona: PPU
- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración. *Revista española de Investigaciones Sociológicas*.
- Castells, M. (1997). *La estructura social de la era de la información. La sociedad red*. Conferencia de apertura del II Foro sobre Tendencias Sociales celebrado en la UNED, Madrid, octubre 1997,
- Consejo de Universidades, (1989). *El Stock de titulados Universitarios y su relación con el mercado de trabajo*: Madrid: MEC.
- Colmenarez, L. (2004). *Construcción Teórica de la Vinculación Universidad Sector Productivo*. Compedium. UCLA.
- De La Torre, I. y López M. (1992). *La inserción laboral de los titulados y tituladas superiores: Encuesta de opinión a los empresarios de la Comunidad de Madrid*. Madrid, COIES de la U. Politécnica y de la U. Autónoma de Madrid y Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid.

- Doeringer, P. y Piore, M. (1983). El paro y el Mercado de Trabajo: en L. toharia. El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Madrid: Alianza.
- Figuera, P. (1996). La inserción del Universitario en el mercado de trabajo. Barcelona: EUB
- Freeman, C. y Soete, I. (1996). Cambio tecnológico y empleo. Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- García, J- y Gutierrez, R. (1996). Inserción laboral y Desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. Revista Española de Investigaciones Sociológicas. Madrid: CIS.
- García, M (1978). Educación Superior y Empleo en España. Madrid: Ministerio de Trabajo y S.S.
- Gonzales, J. (1998). Las actitudes de los jóvenes universitarios hacia las nuevas demandas del mercado laboral. Tesis Doctoral. Universidad de Granada. (digital).
- Homs, O. 1991. La inserción Profesional de Titulados Universitarios. Boletín de Información Universitaria. CIREM.
- INE. (2012) Censo de Población y Vivienda 2012. Características de la Población.
- Jimenez, A. 2009. Reflexiones sobre la necesidad de acercamiento entre la Universidad y Mercado Laboral. Universidad Pontificia de Salamanca, España.
- Jóver, D. y Márquez, (1988). Formación, Inserción y Empleo Juvenil. Madrid: Ed. Popular.
- Marquez, A. (2011). La Relación entre Educación Superior y Mercado de Trabajo en México, Una breve contextualización. Perfiles Educativos Vol. XXXIII. ISUE-UNAM.
- Montané, J. (1987). Los niveles de Autoestima real determinan los niveles de Autoestima ideal: Un nuevo enfoque en la orientación de los niveles de aspiración. Barcelona, España.
- Montané, J. (1990). La orientación ocupacional: enfoques y técnicas. Canarias.
- Montané, J. (1993). Orientación ocupacional. Barcelona: CEAC
- Pioré, M. (1983). Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo. En L. Toharia, (1983) El mercado de trabajo. Teorías y Aplicaciones. Madrid: Alianza Editorial.

- Roberts, K. (1988). El acceso de los jóvenes al mercado de trabajo y la orientación vocacional: lo que está en juego. Perspectivas.
- Rubio, L. (2014) . CPU-e. Características del proceso de Transición al Mercado Laboral. Caso de los licenciados en Economía del Estado de México, 2000-2010. Revista de Investigación Educativa N. 19. www.redalyc.org
- Rubio, L. (2015) Proceso de transición al mercado, caso de la UAE Méx, 2000-2010: De la educación superior al trabajo. Madrid: EAE.
- Valero, F. (2001). Evaluación de impacto de las prácticas en empresa: Convocatoria 1198/1999. Universidad de Granada.
- Ruiz, J (1988). El Mercado Laboral, Caso universitario vasco. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Valero, F. (2003). Procesos de Transición al Mercado de Trabajo: Estrés y Prácticas en Empresas de la Universidad de Granada. Granada, España.
- Villar, E. (1991). Aprendizaje, motivación y conducta adaptativa: la búsqueda de empleo de los titulados superiores. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona. www.tdx.cat/bitstream/10803/5460/2/evh2de4.pdf