

## La encrucijada entre el mercado laboral, las universidades y el egreso estudiantil: Un estudio exploratorio

### The Crossroads between the Labor Market, Universities and Student Graduation: An Exploratory Study

Guillermo Isaac González Rodríguez<sup>a</sup>  , Myrna Tovar Vergara<sup>a</sup>  , José Guadalupe Vargas Hernández  

<sup>a</sup> Instituto Tecnológico José Mario Molina Pasquel y Henríquez. Departamento de Investigación Educativa. Camino Arenero 1101, Col. El Bajío, Zapopan, Jalisco, México.

#### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

#### RESUMEN

##### Historial del artículo:

Recibido el 27 de julio de 2022

Acceptado el 23 de septiembre de 2022

Publicado el 02 de noviembre de 2022

##### Palabras clave:

egresados  
mercado laboral  
políticas públicas  
modernización educativa  
tendencias educativas

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received July 27, 2022

Accepted September 23, 2022

Published November 02, 2022

##### keywords:

graduates  
labor market  
public policies  
educational modernization  
educational trends

El presente trabajo describe el contexto del mercado laboral, así como de las y los egresados en México a partir del período de crisis sanitaria derivada de la pandemia del COVID-19. Con la información recabada, se crea un mapeo del entorno laboral, las oportunidades generadas y las brechas que se atenuaron en los diversos sectores sociales. Mediante una metodología de corte cualitativo con un enfoque descriptivo exploratorio, se desarrolla una sistematización de elementos contextuales de la educación, el empleo y las políticas públicas, que tienen diversos problemas por atender. Como parte de los análisis y conclusiones se formulan propuestas para la generación de estrategias que vinculen a los sectores público, privado y universitario con el fin de disminuir brechas institucionales.

#### ABSTRACT

This paper describes the context of the labor market, as well as of the graduates in Mexico from a period of health crisis derived from the COVID-19 pandemic. With the information collected, a mapping of the work environment is created, the opportunities generated, as well as the gaps that were mitigated in the various social sectors. Through a qualitative methodology with a descriptive method, a systematization of contextual elements is developed where education, employment and public policies have various problems to attend to. As part of the analysis and conclusions, proposals are formulated for the generation of strategies for linking the public, private and university sectors in order to reduce institutional gaps.

© 2022 González Rodríguez, Tovar Vergara, & Vargas Hernández. CC BY-NC 4.0

#### Introducción

Existen diversos elementos que se conjugan en los mercados laborales para demarcar los factores de la oferta que en ellos se genera y las capacidades de respuesta que tiene la demanda de empleos y condiciones. La oferta —al ser uno de los condicionantes, aunque no el primero— permite detectar los elementos insertos en la conformación del mercado de trabajo. A partir de ello, se detectan aspectos tales como: 1. los ejes de conformación del espacio, así como la apertura para la entrada de inversión; 2. el uso o requerimiento de tecnologías, ya sean emergentes o disruptivas, como medio de cambio en los contextos; 3. la apertura a un mercado global respecto de los cambios y modificaciones; y 4. la transformación del contenido de la ocupación (tipo de empleo-modificacio-

nes contextuales) respecto de las características laborales (Béduwé & Planas, 2003).

Se denomina *mercado de trabajo* o *mercado laboral* al sitio donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo, y donde convergen varias perspectivas: desde lo económico (Morales & Medina, 2019) hasta lo humano-social —mediante la oferta laboral, conformada por el conjunto de personas que están dispuestas a trabajar (Hernández Pedreño, 2010), y la demanda, por parte de empresas o empleadores que requieren el trabajo—. En esta interacción, las leyes de mercado crean factores que pueden favorecer o generar brechas entre lo que se oferta y lo que se demanda (Cardona et al., 2018).

El mercado laboral tiene gran importancia para la sociedad, ya que su mal funcionamiento afecta negativamente el crecimiento económico y el empleo de un país. Si, au-

nado a ello, existe una inadecuada formulación de políticas y/o una nula respuesta ante los embates del entorno local, regional y global, el futuro de los empleos puede ser desalentador para el egreso (Benielli et al., 2014). En este espacio relacional se establece que cuanto más bajo sea el salario real —el precio del factor trabajo—, más trabajo demandarán las empresas, menos posibilidades de inserción laboral tendrán las y los futuros egresados, y menor será el desarrollo social del país (Zubero, 2006).

Al respecto, la universidad responde —o debe responder— a las demandas de competencias laborales de los empleadores presentando opciones diversas para que el mercado no sucumba ante las exigencias y cambios del entorno (Rivas et al., 2019). En caso de que la educación resulte un factor determinante para la generación de mayores oportunidades para que las y los egresados incurrieren en el mercado laboral, es necesario establecer el nivel de impacto que tienen respecto a los factores de demanda, tanto en lo laboral como en lo social (Reynaud, 2001). Las vertientes para que la educación otorgue un componente determinante en la satisfacción de la demanda, tanto de las y los empleadores como de las y los egresados, se relacionan con la conformación de una economía que responda de manera adecuada a los factores e influencias externas, así como a la generación de medios apropiados para la correcta inserción laboral (Martínez & Carmona, 2010).

El estudio sobre el mercado laboral está dividido en diferentes aspectos: el ámbito de las competencias, las habilidades y los requerimientos organizacionales (Chung, 2019; Pérez & Pinto, 2020; Rodríguez et al., 2010); el contexto sociocultural del contexto donde surge la demanda (Fachelli & Navarro, 2015; Gama, 2016), y el desarrollo económico interno y global (Diodato & Weterings, 2015; Frey & Osborne, 2017). El énfasis de este tipo de estudio se posiciona en la comprensión de los factores principales que generan alteraciones en los escenarios laborales, con el fin de diagnosticar las tendencias esperadas (Mahmoudi & Levenda, 2016). Los cambios producidos por el avance tecnológico en las últimas dos décadas han provocado, en las necesidades del mercado, modificaciones que visualizan las requerimientos tecnológicos y digitales desde una panorámica en la que se reconfiguran los nuevos empleos (Campos & Alonso, 2015; Weller, 2017).

De igual forma, las acciones del Estado son fundamentales dentro de las ordenaciones del mercado laboral, pues la inclusión en la agenda pública de elementos que favorezcan la planeación de los espacios educativos, presupuestales y laborales contribuye a una correcta inserción laboral y a una adecuada remuneración salarial (Arnoldo, 2019). Al crearse políticas públicas acordes a los cambios y modificaciones del contexto, se puede aseverar que el escenario del mercado laboral irá acorde a estas líneas de acción (Cimoli et al., 2007). Sin embargo, existen otros factores externos que pueden acentuar las deficiencias, trabas o brechas existentes entre el mercado laboral, el contexto socioeconómico y la formación universitaria (González Rodríguez, 2017). La respuesta por parte de las distintas instancias puede funcionar, o bien como alternativa para la modificación del contexto de trabajo, o bien para generar una mayor brecha entre los salarios percibidos (Hernández Pedreño, 2010), los requerimientos de las y los empleadores (Martín et al., 2018), las presta-

ciones percibidas —incluidos los servicios de seguridad social—, y el aseguramiento de una pensión o fondo de inversión (Arnal et al., 2013; Davia, 2013; Suárez, 2016)

Ya sea por una crisis económica, una recesión o algún otro elemento, los indicadores en los niveles de desigualdad y exclusión sirven como base para dar respuestas a las situaciones que influyen en estas problemáticas (Zalakain, 2006). Actualmente, el contexto mexicano y las políticas gubernamentales correspondientes tratan de abarcar diversos espacios para una mayor integración de los escenarios de oferta y demanda laboral, acorde con los espacios educativos derivados a raíz de la pandemia del COVID-19 (Ferraris & Roberti, 2020). En este caso, la integración de políticas para el fomento al empleo requiere de un análisis preciso respecto a la situación actual del mercado laboral, los empleadores y la demanda adecuada de las y los egresados.

### Metodología y estructura del trabajo

Este trabajo explora los elementos que se generan entre la formación de trayectorias y el entorno socioeconómico que enfrentan las y los egresados en las universidades públicas de México. Se presenta como una contextualización del ámbito mexicano desde la perspectiva de la ocupación y las competencias laborales que exige el mercado laboral, en conjunto con el marco de acción pública, que se asume como elemento integral de la tríada mercado laboral-universidad-sociedad. Para ello, se describen los escenarios que tiene actualmente el entorno para asimilar las consecuencias derivadas de la pandemia del COVID-19 en los sistemas laborales, sociales y educativos.

Al ser un estudio descriptivo exploratorio, se exponen a manera de datos secundarios las panorámicas del mercado laboral y de las y los egresados, con los fines de establecer las bases de un posterior estudio aplicado con un enfoque de las trayectorias formativas de las y los estudiantes, y de generar estrategias que se integren a los planes, programas y currículos de las universidades, como parte de su agenda de políticas institucionales. Se analizaron diversos informes realizados por instancias nacionales e internacionales con el objetivo de recabar los elementos necesarios para la descripción del panorama del empleo y de las y los egresados en México.

### Resultados y análisis: El estudio sobre los empleadores y el contexto laboral, una realidad con diferentes caminos

Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI) sobre las tasas de ocupación, desocupación y subocupación funcionan como elementos centrales para el mapeo de la situación actual de la población económicamente activa (PEA) en México. En la PEA se registra la dedicación horaria de la población que en un período determinado trabajó, al menos una hora a la semana, en cualquier actividad económica, y aquella que no tuvo acceso al mercado laboral. Los datos para el período de pandemia se agudizaron, al aumentar los índices de subocupación y desempleo, que a su vez desfavorecieron la inserción laboral. En este sentido, la tasa de subocupación representó el 4,4 % para el primer semestre de 2021. Comparada anualmente, fue mayor a la

del mismo mes de 2020, lo que indica que los efectos de la pandemia siguen haciendo estragos y que aún existe una brecha significativa respecto a los empleos y la capacidad para ocuparlos por parte de las y los egresados. Por su parte, para 2022 se redujo un 0,7 %, lo que indica un avance lento e inconsistente de mejora.

Para el primer semestre de 2021, los trabajadores subordinados y remunerados concentraron el 68,6 % del total de la población ocupada, mientras que la que trabaja por cuenta propia representó el 22,6 %; 68,1 % y 22,3 % son los datos arrojados para 2022 en los mismos rubros. Las afectaciones en el sector terciario para las mismas fechas reportan una participación del 61,6 % para 2021 y de un 62,3 % para 2022, lo que, en contraste con el mismo período de 2020, se traduce en una disminución en términos absolutos de 1,9 millones de trabajadoras y trabajadores. Sumado a lo anterior, el sector de la juventud que actualmente se encuentra en posibilidad de estudiar o ya lo hace está formado por 8 865 540 jóvenes; algunas y algunos de ellos trabajan y estudian al mismo tiempo. Sin embargo, aún es muy alto el porcentaje de jóvenes que no pertenecen al mercado laboral —cerca del 83 %—, y el 70 % se dedica solo a los estudios (INEGI, 2022).

Las cifras anteriores son una referencia respecto a lo que acontece en el mercado laboral actual; esto a su vez sirve para comprender la situación que se vive y definir criterios de contratación. Las tendencias actuales respecto al empleo, así como las posibilidades para generar formalidad en la acción laboral, son aspectos que permean el mercado, sobre todo en momentos en que la reactivación económica tiene puntos por atender. En cuanto a la configuración del mercado, de las 57 435 353 personas que conforman la PEA, 39 119 627 trabajan de manera subordinada y remunerada, 3 019 437 son empleadores, 12 831 672 trabajan por su propia cuenta y 2 264 602 trabajan de modo no remunerado (INEGI, 2022). Esta población se distribuye en 5 528 698 establecimientos, predominantemente del sector terciario, en el que trabaja el 62,3 % de la PEA. En cuanto a la oferta salarial, el 67 % de la PEA recibe entre uno y dos salarios mínimos (de 5 258 a 10 516 pesos mexicanos mensuales) por el trabajo que desempeña, pero la población de jóvenes que estudian y trabajan se encuentra en su mayoría recibiendo un salario menor al mínimo.

En este nuevo escenario, las profesiones requieren de competencias y capacidades distintas a las que se desarrollan en las llamadas *carreras tradicionales* (medicina, contabilidad, administración, derecho), dado que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las tecnologías del aprendizaje y el conocimiento (TAC) y las tecnologías para el empoderamiento y la participación (TEP) son las que actualmente se piden como base del desarrollo profesional (Mundy, 2005). Bajo este entendido, los caminos que pueden seguir las dinámicas tanto de los mercados laborales como de las universidades, en su pretendida relación con el espacio público y social, delimitan en cierta forma los requerimientos. Se confrontan así los distintos escenarios en que confluyen las instituciones de educación superior (IES) para generar —o tratar de hacerlo— los vínculos necesarios con otros sectores, mediante los cuales se interrelacionen las estrategias, las políticas y los cambios institucionales. Ante ello, el panorama para el

mercado de las y los egresados es un tanto desalentador, dado que, de los 2,5 millones de jóvenes que terminan la universidad y escuelas técnicas cada año y que desean obtener un empleo formal, el 43 % obtiene un salario de entre 3000 y 8000 pesos mensuales en su primer empleo, montos un 3 % más bajos que los registrados en 2020 (INEGI, 2022). Por su parte, el 44,9 % de los egresados dijo haber carecido de prestaciones, condiciones ideales y satisfacción en la relación empleo-estudios.

Problemáticas como la falta de financiamiento, la limitada infraestructura, la politización de las academias o gremios y la falta de dirección, de programas públicos y de una normativa fundada en principios epistemológicos claros frenan el avance hacia una educación superior global (Fassnacht, 2017). Existen tendencias y exigencias por parte de los sectores público, privado y social, que tratan de ver en las universidades un punto de inflexión desde el que surjan las respuestas a las problemáticas que los aquejan. En este caso, cada uno de estos actores cuenta con recursos clave que podrían servir a los otros o ayudar a solventar sus carencias o necesidades (Tomás i Folch, 2003). En atención a lo anterior, todos los escenarios conllevan elementos clave que requieren la existencia de una vinculación que permita la creación de caminos cruzados o redes comunes para la elaboración de políticas públicas que favorezcan su adecuada concreción.

**Tabla 1.** Elementos clave de los sectores

Elementos clave para el entrecruzamiento	Sector público	Sector privado	Sector social
Políticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de acción</li> <li>• Toma de decisiones</li> <li>• Políticas públicas acordes a los contextos</li> <li>• Normatividad y reglamentación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguridad laboral</li> <li>• Mayor participación en la agenda pública</li> <li>• Flexibilidad en contratación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes de participación ciudadana</li> <li>• Generación de propuestas y detección de problemáticas</li> </ul>
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de estrategias para la conformación del mercado laboral</li> <li>• Mayor inversión y financiamiento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generación de oferta laboral</li> <li>• Configuración de un mercado competitivo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución de informalidad</li> </ul>
Culturales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión participativa e incluyente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas institucionales incluyentes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redes ciudadanas de interacción</li> </ul>

Fuente: Autores (2022).

La configuración de elementos políticos, económicos y culturales puede ayudar a detectar la manera en que se establece el vínculo y funcionar como base de una adecuación a los diversos contextos y entornos (ANUIES, 2012). Desde los distintos escenarios, la iniciativa pública requiere de una gran capacidad de acción para dar respuesta a las necesidades latentes de la oferta y demanda laboral mediante políticas claras (Hualde, 2015). Por su parte, la iniciativa privada necesita de una mayor participación en la agenda pública, desde la cual pueda estable-



cer las pautas de contratación, prestaciones y pagos a las y los empleados, para lograr una adecuada conformación del mercado laboral y a su vez ponderar parámetros de competencia (Gama, 2016).

Ahora bien, según los datos arrojados por una encuesta del Centro de Opinión Pública Laureate en 2020, las y los egresados tienen una percepción interesante para el análisis. Del total de estudiantes encuestados, el 68 % egresó de una universidad pública, mientras el 32 % lo hizo de una privada; las carreras de ciencias sociales, administración, derecho, ingeniería, manufactura y construcción son las áreas que tuvieron un mayor índice de preferencia (60 % de la muestra). El perfil de la universidad, definido por su misión, es uno de los componentes clave al momento de la elección de la carrera: el 32 % de las y los encuestados señaló que eligió la universidad por su oferta académica (Universidad del Valle de México [UVM], 2021).

De igual manera, el 42 % opinó, de acuerdo con el imaginario preponderante, que estudiar una licenciatura le brinda una mayor oportunidad de mejorar su vida. El 38 % de las y los encuestados, por su parte, indicó que debe mantener una relación laboral para poder continuar con sus estudios y asistir con las necesidades de casa (UVM, 2021). La incidencia de la pandemia hizo más latente este asunto; la cifra de estudiantes que dejaron su educación se posicionó en 5,2 millones: 3 millones en el nivel básico (preescolar, primaria y secundaria) y 1,6 millones por falta de recursos económicos. Adicional a los números anteriores, 3,6 millones de estudiantes no se inscribieron porque tenían que trabajar y no podían atender las clases de manera virtual. En este universo sobresalen los grupos de 16 a 18 años (4,4 %), de 19 a 24 años (13,1 %), y de 25 a 29 años (20 %) (INEGI, 2022).

Ahora bien, la relación entre el trabajo y las trayectorias académicas indica que el 41 % del estudiantado ya contaba con un empleo antes de iniciar la universidad: al 53 % de este grupo le resultó sencillo conseguirlo, y para el 78 % su trabajo tiene una relación directa con la carrera estudiada. También se señaló que, al momento de egresar, el 57 % de las personas obtuvo un trabajo relacionado con su carrera; el 29 % consiguió su primer empleo menos de un mes después de egresar. El 47 % considera que fue complicado obtener este primer empleo, sobre todo aquellos cuyas aspiraciones económicas sobrepasaban la barrera de los \$ 1500 semanales; el 51 % de las y los encuestados no logró superar esta cifra (UVM, 2021). Para el primer trimestre de 2022, la tasa de informalidad alcanzó el 67,4 % entre las y los jóvenes, la segunda más alta después de las y los adultos mayores (75,8 %), y por encima de la tasa de informalidad promedio del país (55,2 %). Las y los jóvenes que ingresan al mercado laboral con un empleo informal tienen una mayor probabilidad de permanecer en condición de informalidad a lo largo de su trayectoria académica, lo que crea brechas y desigualdades, así como inequidad en el acceso para los grupos vulnerables.

El 56 % opinó que la experiencia requerida por el mercado laboral es el principal factor para que sea difícil conseguir un empleo; quienes lo hicieron lograron un salario promedio de \$ 5149. Por su parte, otros aspectos que se mencionan como relevantes para conseguir empleo son, en orden de apreciación: 1. la carrera estudiada; 2. haber realizado prácticas profesionales; 3. tener un título; 4. la

universidad donde estudiaron; 5. la experiencia laboral previa; y, muy abajo, 6. las calificaciones obtenidas. Con respecto al ingreso mensual de las y los egresados que se desempeñan en uno o más empleos, el 5 % es menor a los \$ 1500; el 12 % percibe entre \$ 1501 y \$ 3000; un 33 %, entre \$ 3001 y \$ 8000; otro 33 %, entre \$ 8001 y \$ 15 000 pesos; y un 17 %, más de \$ 15 000 pesos (UVM, 2021).

Se puede detectar una cantidad de factores alrededor del ámbito de egreso — mercado laboral, contexto socioeconómico, influencia institucional... — para que las y los estudiantes encuentren un camino sólido. En un mercado laboral apto para la contratación se conjugan elementos básicos, como el salario, la seguridad y prestaciones acordes a las competencias y habilidades de las y los profesionales. Con ello, puede ser factible la adecuada competencia de mercado donde existan factores diferenciados pero a su vez igualitarios para favorecer las competencias profesionales (Mollis & Marginson, 2001). Todo lo anterior permea directamente en la asimilación y concienciación de la realidad para que influya en la participación, inclusión e interacción entre las y los actores, con el afán de establecer un modelo claro de vinculación (Jules, 2017).

Dentro de una propuesta participativa, interactiva e incluyente de atención y análisis de la relación mercado laboral-universidad-estudiante-Estado, las IES deben asumir un papel trascendental, pues es en ellas donde se forman las y los futuros profesionales (Marginson, 2016). Como menciona López Segrera (2016), las tendencias globales de la educación superior no solo deben ser la base para el desarrollo de políticas públicas, sino también cumplir con la generación participativa de una misión universitaria mediante la cual se pueda dar la interacción entre los actores (González Rodríguez, 2022). Dicha misión debe contener todos los elementos actuales de la globalidad, pero sin olvidar su raíz misma, que es la base con la que se mantiene vivo el espíritu de la universalidad en las instituciones terciarias (Delgado, 2003). Según Didriksson (2019), las tendencias de la educación superior apuntan a que las universidades deben incluir elementos clave, tanto en su entorno administrativo como operativo y académico:

**Tabla 2.** Tendencias actuales sobre el futuro de las universidades

	Administrativo	Operativo	Académico
<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestión</li> <li>Financiamiento externo</li> <li>Emprendimiento</li> <li>Management 4.0</li> <li>Modelo axiológico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vinculación</li> <li>Internacionalización</li> <li>Modelo educativo</li> <li>Certificación, evaluación y acreditación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación</li> <li>Educación dual</li> <li>Flexibilidad curricular</li> <li>Idiomas</li> <li>Tecnologías de la información</li> <li>Aula invertida</li> <li>Modelo epistemológico</li> </ul>
<b>Estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de estructura de gobierno (gobernanza)</li> <li>Sistema de liderazgo participativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayores vínculos con los sectores</li> <li>Modelo de participación</li> <li>Calidad en procesos</li> <li>Eficiencia y eficacia</li> <li>Atención al cliente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación de competencias en las y los egresados</li> <li>Internacionalización del currículo</li> <li>Generación y gestión del conocimiento</li> </ul>

Fuente: Autores (2022), basados en Didriksson (2019).

Lo antes enunciado requiere de una mejora continua y de una asimilación de las exigencias globales sobre una educación pertinente, desde la que las y los egresados puedan elaborar sus propias estrategias para enfrentar el mercado laboral (Failla et al., 2017). En lo mencionado entra el factor de vinculación, que permite responder a las necesidades y carencias de los sectores, para cubrir cada uno de los espacios requeridos para el buen funcionamiento del sistema económico-social (Bentolila et al., 2018). De la misma manera, las estrategias didácticas presentadas en el modelo educativo deben de servir como base para el desarrollo, en las y los estudiantes, de habilidades que impulsen una globalidad curricular, con la internacionalización y experiencia que esto arroja (Acosta et al., 2019). El dominio de una segunda o tercera lengua; el uso de las TIC; el desarrollo de habilidades directivas, gestoras y de resolución de conflictos; el pensamiento sistémico, transversal y complejo; y las habilidades para formular propuestas para la resolución de problemas son otros de los puntos que al momento de egresar deberán haber obtenido las y los estudiantes para enfrentar su entorno (Becerra & López, 2017).

### **Problemáticas del cruce entre universidad, mercado laboral y políticas públicas**

Varias posturas establecen los ejes centrales para describir los estudios del mercado laboral. En ellas se especifica que deben tomarse en consideración aspectos tales como: 1. la segregación por género; 2. los mercados laborales locales; 3. las redes sociales; y 4. las instituciones estructurales (Pries, 2003). Así se podrá conformar de una manera adecuada el diagnóstico sobre la situación actual que se vive en el lugar donde se realiza la investigación, tomando en cuenta esta serie de variables para aplicarlas en el campo específico donde se ubican los empleadores. Consecuencia de lo anterior será que se establecerán parámetros a partir de los cuales las y los empleadores generarán expectativas referentes a las y los empleados que requieren, contando siempre con las necesidades mismas del mercado, los aspectos más relevantes de la normativa y las condiciones de la competencia.

De igual forma, Silva et al. (2008) establecen que para el estudio de egresados es necesario integrar en la propuesta de estudio aspectos como: 1. las condiciones institucionales para generar oportunidades y capital cultural en las y los alumnos; 2. la percepción de las y los egresados sobre la institución en que se formaron, respecto a sus expectativas de estudio; 3. el seguimiento y acompañamiento que haya por parte de la institución hacia las y los estudiantes desde el momento de ingreso hasta su egreso e inserción en el mercado laboral; 4. las estrategias institucionales para generar vínculos con el sector empresarial, público y social; 5. los planes, programas y proyectos que utilice la institución para fomentar la creación de competencias en las y los alumnos; y 6. las estrategias que implementen las y los egresados al momento de incursionar en el mercado de trabajo. Dichas estrategias pueden ser aplicadas en el contexto del estudiante, como receptor de una educación y poseedor de expectativas referentes a su futuro laboral (Salas, 2021).

Actualmente, la realidad que se vive en el espacio de interacción entre las y los responsables de prestar educa-

ción superior, las y los empleadores en el mercado laboral y las y los diseñadores de políticas públicas tiene muchas complicaciones. Entre ellas se encuentran: 1. las exigencias de las instancias públicas para el cumplimiento de parámetros de calidad por parte de las IES; 2. el contexto económico, político, cultural y social que vive México en la actualidad; 3. las tendencias globales sobre competencias, habilidades y requerimientos que tiene el mercado laboral en la llamada *sociedad del conocimiento*; y 4. la posibilidad de las universidades para adecuar sus programas educativos, planes de estudio y estrategias institucionales a los anteriores espacios (Segura, 2016). En este caso, se puede detectar una separación entre la oferta y la demanda respecto a lo que tanto el mercado laboral como las IES esperan generar como impacto en las trayectorias formativas de sus egresados y egresadas (Román et al., 2018).

Lo anterior lleva a establecer el contexto nacional respecto al empleo y al nivel de ocupación de las y los egresados. En México, por cada centenar de alumnos y alumnas, alrededor de veintiuno concluyen sus estudios universitarios, cuatro estudian una maestría y solo uno alcanza el grado de doctor. De igual forma, México es el país con menor proporción de adultos de 25 a 64 años con un título universitario (17 %), cuando el promedio de la OCDE es de 37 % (OCDE, 2019). También se afirma, no obstante, que en los últimos años se han conseguido notables avances: los jóvenes con educación superior pasaron del 17 % al 23 %, y se prevé que, si se mantienen los patrones, el porcentaje de jóvenes que obtendrán un título en algún momento de su vida sea del 26 %.

Según destaca la OCDE, el nivel educativo tiene una relación directa con el empleo, pues a mayor nivel educativo, más posibilidades de encontrar trabajo, lo que genera una adecuación entre la oferta y la demanda de ambos sectores. Sin embargo, hallar un empleo puede resultar más difícil para los jóvenes (25-34 años) egresados, ya que solo el 80,7 % es contratado; el 14,5 % no participa en el mercado laboral, lo que coloca al país en desventaja ante otras naciones y provoca una brecha en ámbitos productivos, económicos y sociales (OCDE, 2021). De igual forma, la tasa de desempleo de jóvenes egresados es del 5,7 %; es decir, hay egresados que están buscando de forma activa empleos adecuados, pero no los encuentran por distintas razones. Esto se complica, ya que cada año se integra cerca de medio millón de estudiantes más al mercado laboral, lo que produce un desfase en términos de competencia laboral, competencias alcanzadas para el empleo y demanda laboral por parte de las y los empleadores.

Algunos de los problemas que enfrentan las y los egresados al insertarse en el mercado laboral son la informalidad y la sobrecualificación: el empleo informal aumentó del 26 % en 2010 al 29 % en 2018, y el empleo en ocupaciones laborales que no requieren un título de educación superior aumentó en el mismo lapso del 44 % al 46 % (INEGI, 2019). La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) revela que, de 7,2 millones de profesionales ocupados, 4,3 millones se desempeñan en campos laborales que no corresponden a sus estudios (INEGI, 2019). Ante esta situación, las políticas públicas actuales tratan de alcanzar la paridad entre las oportunidades que ofrece el mercado laboral a las y los egresados, sus expectativas laborales, sus aspiraciones profesionales y la puesta en

marcha de las competencias alcanzadas. Programas como Jóvenes Construyendo el Futuro o el reciente Programa de Apoyo para el Empleo intentan fomentar las oportunidades para el logro de un (auto)empleo.

De todos modos, aún con la existencia de oportunidades laborales, otro de los puntos necesarios es que el trabajo provea satisfacción salarial para las y los egresados al tiempo que cubre las necesidades del mercado. La prima salarial para las y los jóvenes egresados de educación superior en México es la segunda más alta entre los países que conforman la OCDE, después de Chile. Las y los egresados universitarios jóvenes ganan en promedio un 78 % más que las y los trabajadores jóvenes que solo han terminado la educación media superior (OCDE, 2021).

No obstante, quienes trabajan de manera informal o en ocupaciones que no requieren un título de educación superior tienen menos probabilidades de beneficiarse de la prima salarial asociada a este. Más de la mitad de las y los egresados procede de los dos campos de estudio más frecuentes: administración de empresas y derecho (35 %), e ingeniería y construcción (21 %) (OCDE, 2021). Sus tasas de ocupación son superiores a la media, y son contratados para una gran variedad de puestos, según las y los empleadores. Sin embargo, las altas tasas de sobrecualificación —56 % y 53 %, respectivamente (INEGI, 2022)— sugieren la inexistencia, en estos campos, de suficientes empleos que requieran titulación.

En lo referente al género, las mujeres representan el 53,1 % de los egresados con un primer título universitario, y más de una de cada cinco no participan en el mercado laboral. Su tasa de inactividad es tres veces mayor que la de los egresados varones (21,3 % frente a 6,9 %), y su tasa de ocupación es inferior (74,2 % frente a 87,9 %) (OCDE, 2019). Esto puede atribuirse en parte a cuestiones culturales, pero también a prácticas empresariales discriminatorias contra la mujer, y especialmente contra aquellas con hijos de corta edad. Las mujeres altamente cualificadas que no participan en el mercado laboral haciendo uso de todas sus capacidades suponen un enorme potencial sin explotar para impulsar la economía de México, lo que se traduce en una falta de visión respecto a las políticas públicas y una inadecuación del espacio laboral a lo que este sector de la población necesita.

Por su parte, las y los egresados jóvenes no obtienen de manera inmediata los mismos beneficios de un título universitario que las y los egresados de más edad (35-44 años): tienen tasas de desempleo más altas (5,7 % frente a 3 %) (OCDE, 2019) y una mayor incidencia del empleo informal (27 % frente a 24 %) (INEGI, 2021b). Las y los egresados jóvenes de programas de salud y bienestar, educación y ciencias naturales, y matemáticas y estadística son particularmente proclives a iniciar sus trayectorias profesionales trabajando en el sector informal, dado que la demanda de sus carreras presenta una serie de elementos necesarios para conseguir un empleo bien remunerado: la experiencia laboral, la aplicación de habilidades y aspectos culturales referentes a la misma profesión (INEGI, 2021b).

Ahora bien, tras la pandemia, tanto las universidades como el Estado y el mercado laboral requieren nuevos medios de acción gracias a los cuales reactivar los espacios económicos y mudar hacia la conformación de una

nueva realidad. Los efectos de la crisis sanitaria han dejado grandes incógnitas respecto al futuro esperado, ya que durante abril de 2020 poco más de 12 millones de personas perdieron sus empleos, aproximadamente el 22 % de los generados a inicios de ese mismo año. Durante el transcurso del resto de 2020 se recuperaron cerca de 9,5 millones de empleos, pero hasta inicios de 2021 aún había una brecha de 1 960 265 puestos de trabajo para alcanzar la recuperación total (INEGI, 2021a). Entre los más afectados por esta oleada estuvieron los trabajadores sin pago nominal, pues el 60 % perdió su empleo, al igual que el 36 % de los trabajadores por cuenta propia. Por su parte, uno de los grupos que más pronta recuperación tuvo fue el de empleadores: a las mismas fechas de 2020 perdieron cerca de 559 000 puestos de trabajo, de los cuales se recuperaron casi 470 000 hasta marzo de 2021.

### Discusión y conclusiones: Los ámbitos del mercado laboral y los empleadores en la actualidad, una realidad por descubrir

El panorama generado por la pandemia dejó muchas brechas que subsanar, dado que el contexto denominado como “nueva normalidad” o “nueva realidad” está rodeado de elementos disruptivos que han marcado grandes desigualdades entre las profesiones y el mercado laboral. Aunado a ello, se atenuaron de forma significativa las desigualdades salariales en comparación con la capacidad de consumo de las personas, lo que produce una expectativa poco alentadora para las y los futuros egresados (Pérez & Pinto, 2020). La panorámica global establece la necesidad de reconfigurar los sistemas de interacción entre los ámbitos públicos, privados y sociales, con el fin de generar estrategias que favorezcan la relación positiva para las y los futuros profesionales.

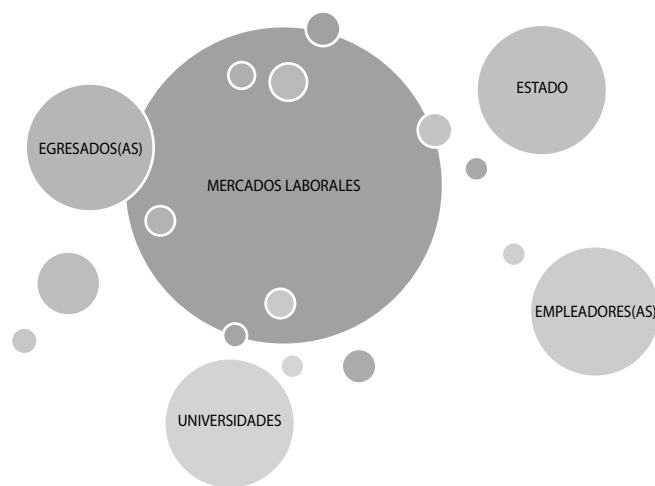


Fig. 1. Esquemas de interacción entre las diversas instancias para la inserción laboral.

Fuente: Autores (2022).

Esto conlleva un elemento clave para el estudio de las IES respecto a las expectativas del mercado, sometido la mayoría de veces a las tendencias globales de producción, formación de competencias y adecuación de los espacios de interacción (De la Hoz et al., 2012). Desde esta perspectiva, el ámbito de la generación de nuevos campos de



conocimiento apegados a la vanguardia tecnológica y/o a las necesidades de mercado produce una inconsistencia entre las posibilidades con que cuentan las universidades para ofertar programas congruentes con la demanda y el devenir del mercado laboral, así como con las futuras situaciones o modificaciones sistemáticas (Hernández Laos, 2004). Lo anterior provoca una disrupción entre la oferta educativa, las expectativas de las y los estudiantes al momento de ingresar (y posteriormente en su egreso) y la realidad del mercado laboral, que se complejiza al momento en que las tendencias de empleos no coinciden con la oferta y producen un desfase en la pertinencia educativa y laboral (Álvarez & Romero, 2015). En la siguiente tabla se muestran los requerimientos básicos de parte tanto de las y los empleadores como de las instituciones educativas y la parte estudiantil.

**Tabla 3.** Relación entre las competencias esperadas y la capacidad institucional.

	Perfil ideal del empleador	Perfil institucional	Expectativas del egresado
Competencias esperadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Trabajo en equipo</li> <li>Tecnologías para la comunicación</li> <li>Asertividad</li> <li>Proactividad</li> <li>Gestión estratégica</li> <li>Planeación</li> <li>Sentido de urgencia</li> <li>Segunda lengua</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad de respuesta ante cambio en el entorno</li> <li>Políticas de adaptación</li> <li>Reconfiguración curricular</li> <li>Planes y programas</li> <li>Vinculación con sectores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sueldo competitivo</li> <li>Empleo acorde a los estudios</li> <li>Crecimiento laboral</li> <li>Reconocimiento</li> <li>Oportunidades</li> <li>Carrera laboral</li> </ul>
Políticas diseñadas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Subsidios para el primer empleo</li> <li>Beneficios crediticios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas para la vinculación</li> <li>Integración de partidas presupuestales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Programas para la inserción laboral</li> <li>Becas para el primer empleo y estudios de posgrado</li> </ul>

Fuente: Autores (2022).

Como parte del análisis, se puede detectar que las y los involucrados tienen sus propias perspectivas respecto a los medios de contratación, las expectativas laborales y profesionales y las necesidades sociales. Existen, sin embargo, competencias básicas que son el común denominador en la mayoría de las empresas a las que aspiran las y los futuros profesionales. Por su parte, la universidad trata de crear planes y programas que cubran las necesidades de un contexto local y regional, pero en ocasiones pierde el sentido de lo global, lo que provoca la obsolescencia de los estudios si no hay detrás un análisis constante de las modificaciones del entorno. Por su parte, las expectativas de las y los egresados se enfocan a la aplicación de los conocimientos adquiridos en un empleo que les dé reconocimiento y oportunidades y les permita arrancar una carrera profesional segura.

Para el estudio de egresados es necesario integrar un modelo con aspectos tales como: 1. las condiciones institucionales para generar oportunidades y capital cultural en

las y los estudiantes; 2. la percepción de las y los egresados respecto a sus expectativas de estudio; 3. el seguimiento y acompañamiento por parte de la institución hacia las y los estudiantes desde el momento de ingreso hasta su egreso e inserción en el mercado laboral; 4. las estrategias institucionales para generar vínculos con los sectores empresarial, público y social; 5. los planes, programas y proyectos que utilice la institución para fomentar la creación de competencias en las y los alumnos; y 6. las estrategias que empleen las y los egresados al momento de incursionar en el mercado laboral. Los datos expuestos en este trabajo presentan los puntos centrales de las consecuencias que traerá en un futuro la entrada de ulteriores profesiones para la elección de carrera. La percepción salarial es otro de los elementos clave, puesto que existe una brecha muy marcada entre el sueldo recibido por egresados de ciencias económicas, ingenierías y médicas, por un lado, y los egresados de ciencias sociales y humanidades, por otro.

Es necesario, por último, comprender la relación entre el mercado laboral y las instancias públicas, con el fin de que los procesos de vinculación no solo sirvan para la generación de bolsas de trabajo, sino para el logro de proyectos enfocados en el emprendimiento social, la gestión del conocimiento y el fomento de las competencias laborales en el estudiantado. La pandemia dejó muy clara la urgencia por establecer un plan definido de trabajo en el que la interacción favorezca a todos los sectores sin favoritismo ni segregación, especialmente por las marcadas diferencias entre estratos sociales. Replantear las figuras, las panorámicas y las posturas con que se puede analizar el mercado laboral en un contexto de cambio permite el seguimiento de un estudio enfocado en la creación de itinerarios institucionales, profesionales y laborales centrados en las trayectorias, con el objetivo de tomar decisiones en materia laboral y educativa.

## Referencias

- Acosta, D., Rodríguez, J., & Caso, J. (2019). Aspects that Employers Value when Hiring a Graduate of Higher Education. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 18(37), 15-25. <https://bit.ly/3THMQr8>
- Álvarez, J., & Romero, A. (2015). La empleabilidad de graduados universitarios en el contexto latinoamericano: Realidades de Uniandes, Ecuador. *Atenas. Revista Científica Pedagógica*, 4(32). <https://bit.ly/3TGFap5>
- ANUIES (2012). *Inclusión con responsabilidad social: Una nueva generación de políticas de educación superior*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. <https://bit.ly/3Fq3aZd>
- Arnal, M., Finkel, L., & Parra, P. (2013). Crisis, desempleo y pobreza: Análisis de trayectorias de vida y estrategias en el mercado laboral. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(2), 281-311. [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2013.v31.n2.43221](http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n2.43221)
- Arnoldo, L. (2019). Políticas públicas laborales durante la posconvertibilidad: Una propuesta para el análisis de las políticas públicas en la relación proceso de trabajo y territorio. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 301-316. <https://bit.ly/3DcKnhs>
- Becerra, M., & López, R. (2017). Valoración multicriterio de la vinculación universidad-empresa en la UMSNH. *Ethos Educativo*, 50, 105-126. <https://bit.ly/3zmp72G>

- Béduwé, C., & Planas J. (2003). *Educational Expansion and Labour Market: A Comparative Study of Five European Countries – France, Germany, Italy, Spain and the United Kingdom – with Special Reference to the United States*. Office for Official Publications of the European Communities. <https://bit.ly/3U44wwG>
- Benielli, J., Davis, S., & Haltiwanger, J. (2014). *Labor Market Fluidity and Economic Performances*. National Bureau of Economic Research. <https://bit.ly/3DzP1Hw>
- Bentolila, S., Cabrales, A., & Jansen, M. (2018). *El impacto de la FP dual sobre la inserción laboral de los jóvenes: Evidencia para la Comunidad de Madrid*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada. <https://bit.ly/3SMbgyd>
- Campos, F., & Alonso, N. (2015). Las herramientas digitales sociales en línea para la autopromoción laboral: Hacia un estado de la cuestión. *Revista Latina de Comunicación Social*, 70, 288-299. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2015-1047>
- Cardona, L., Flórez, L., & Morales, L. (2018). How Does the Household Labour Supply Respond to the Unemployment of the Household Head? *LABOUR*, 32(4), 174-212. <https://doi.org/10.1111/labr.12138>
- Chung, S. (2019). El efecto de la polarización del mercado de trabajo sobre la inserción laboral de los estudiantes universitarios en la República de Corea: Repercusiones en el desempleo juvenil. *Revista Internacional del Trabajo*, 138(3), 545-571. <https://doi.org/10.1111/ilrs.12133>
- Cimoli, M., Novick, M., & Palomino, H. (2007). Introducción: Estudios estratégicos sobre el trabajo y el empleo para la formulación de políticas. En M. Novick y A. Palomino (coords.), *Estructura productiva y empleo: Un enfoque transversal* (pp. 7-23). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social / Miño y Dávila Editores. <https://bit.ly/3fhCLC9>
- Davia, M. (2013). Mercado de trabajo y desigualdad. En J. Ruiz (dir.), *1.º informe sobre la desigualdad en España* (pp. 75-134). Fundación Alternativas. <https://bit.ly/3DCKF2t>
- De la Hoz, F., Quejada, R., & Yáñez, M. (2012). El desempleo juvenil: Problema de efectos perpetuos. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 427-439. <https://bit.ly/3TW91JG>
- Delgado, J. (2003). La reforma universitaria: Base para una estrategia de transformación institucional. *Educere*, 7(33), 387-393. <https://bit.ly/3TXmqkU>
- Didriksson, A. (2019). Un futuro recobrado para la educación superior en México. *Práctica Docente. Revista de Investigación Educativa*, 1(2), 25-45. <https://bit.ly/3Dxl6yL>
- Diodato, D., & Weterings, A. (2015). The Resilience of Regional Labour Markets to Economic Shocks: Exploring the Role of Interactions among Firms and Workers. *Journal of Economic Geography*, 15(4), 723-742. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbu030>
- Fachelli, S., & Navarro, J. (2015). Relationship between Social Origin and Labor Insertion of University Graduates. *Relieve*, 21(2). <https://bit.ly/3SFjB76>
- Failla, V., Melillo, F., & Reichstein, T. (2017). Entrepreneurship and Employment Stability: Job Matching, Labour Market Value, and Personal Commitment. *Journal of Business Venturing*, 32(2), 162-177. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2017.01.002>
- Fassnacht, E. (2017). Una mirada a los desafíos de la educación superior en México. *Innovación Educativa*, 17(74), 183-207. <https://bit.ly/3synyzj>
- Ferraris, S., & Roberti, E. (2020). Jóvenes e inclusión sociolaboral: Reflexiones sobre un abordaje multimétodo sobre el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMymT). *Economía Coyuntural*, 5(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4061850>
- Frey, C., & Osborne, M. (2017). *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?* Oxford Martin Programme on Technology and Employment. <https://bit.ly/3SAVlms>
- Gama, F. (2016). *Mercadización de la educación superior: Marcos de análisis para la educación superior privada en México*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. <https://bit.ly/3U2uD7u>
- González-Rodríguez, G. (2017). Determinantes de la empleabilidad y nivel de ingresos de los egresados de licenciatura de la Universidad de Colima, uso de modelos de regresión no lineales. En Y. Carbajal y L. de Jesús (coords.), *Dinámica del empleo y la producción manufacturera en México* (pp. 147-169). Universidad Autónoma del Estado de México. <https://bit.ly/3W8nZOL>
- González Rodríguez, G. (2022). Imaginando el futuro: Ejes centrales para un modelo de responsabilidad social universitaria. *Emerging Trends in Education*, 4(8.1), 22-34. <https://doi.org/10.19136/etie.a4n8.1.4725>
- Hernández Laos, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. *Economía UNAM*, 1(2), 98-109. <https://bit.ly/3sPvoFl>
- Hernández Pedreño, M. (2010). El estudio de la pobreza y la exclusión social: Aproximación cuantitativa y cualitativa. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 25-46. <https://bit.ly/2EuPkm>
- Hualde, A. (2015). Educación y empleo: Un análisis de trayectorias ocupacionales en México. *Cuadernos*, 32(90), 63-83. <https://bit.ly/3SC1j6t>
- INEGI (2019). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2019: Cuestionario ampliado, datos correspondientes al primer trimestre. INEGI. <https://bit.ly/3sT4blj>
- INEGI (2021a). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición 2021: Cuestionario básico, datos correspondientes al segundo trimestre. INEGI. <https://bit.ly/3DaOOt3>
- INEGI (2021b). INEGI presenta resultados de la Encuesta para la Medición del Impacto COVID-19 en la Educación (ECOVID-ED) 2020. INEGI. 23 de marzo. <https://bit.ly/3FuyxBM>
- INEGI (2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición 2022: Cuestionario básico, datos correspondientes al segundo trimestre. INEGI. <https://bit.ly/3W25HPj>
- Jules, T. (2017). *The Global Educational Policy Environment in the Fourth Industrial Revolution: Gated, Regulated and Governed Prelims*. Emerald. <https://bit.ly/3gJXBdU>
- López Segrera, F. (2016). *América Latina: Crisis del posneoliberalismo y ascenso de la nueva derecha*. CLACSO. <https://bit.ly/3gRhL5X>
- Mahmoudi, D., & Levenda, A. (2016). Beyond the Screen: Uneven Geographies, Digital Labour, and the City of Cognitive-Cultural Capitalism. *tripleC: Communica-*



- tion, *Capitalism & Critique*, 14(1), 99-120. <https://bit.ly/3NebRYz>
- Marginson, S. (2016). *Higher Education and the Common Good*. Melbourne University Publishing. <https://bit.ly/3sy81Qy>
- Martín, A., Lope, A., Barrientos, D., & Moles, B. (2018). Aprendiendo a trabajar. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 164, 115-134. <https://bit.ly/3DEjIvg>
- Martínez, F., & Carmona, G. (2010). Test de factores socio-personales para la inserción laboral de los jóvenes: Un instrumento para la evaluación y la formación. *Estudios sobre Educación*, 18, 115-138. <https://bit.ly/3syFw58>
- Mollis, M., & Marginson, S. (2001). "The Door Opens and the Tiger Leaps": Theories and Reflexivities of Comparative Education for a Global Millenium. *Comparative Education Review*, 45(4), 581-615. <https://bit.ly/3f9cc2e>
- Morales, L., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: Evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista de la CEPAL*, 127, 123-148. <https://bit.ly/3FEriYr>
- Mundy, K. (2005). Globalization and Educational Change: New Policy Worlds. En N. Bascia, A. Cumming, A. Datnow, K. Leithwood y D. Livingstone (eds.), *International Handbook of Educational Policy: Part One* (pp. 3-17). Springer. <https://bit.ly/3znGxRj>
- OCDE (2019), *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>
- OCDE (2021). Transition from School to Work. *OECD iLibrary*. <https://doi.org/10.1787/58d44170-en>
- Pérez, O., & Pinto, R. (2020). Determinantes de la inserción laboral en egresados universitarios en México. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.732>
- Pries, L. (2003). Teoría sociológica del mercado de trabajo. En E. de la Garza (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 511-539). El Colegio de México / Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales / Universidad Autónoma Metropolitana / Fondo de Cultura Económica. <https://bit.ly/3DylRrl>
- Reynaud, J. (2001). Le management par les compétences: Un essai d'analyse. *Sociologie du Travail*, 43(1), 7-31. <https://doi.org/10.4000/sdt.34416>
- Rivas, R., Cardoso, E., & Cortés, J. (2019). Propuesta de las competencias profesionales en turismo desde el enfoque del empleador. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 195-214. <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v9i18.418>
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L., & Sánchez, S. (2010). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: Del diagnóstico a la acción. *Revista de Educación*, 351, 107-137. <https://bit.ly/3zk8UzK>
- Román, J., Franco, T., & Camacho, J. (2018). Inserción laboral de estudiantes de Gestión Turística de la Universidad Autónoma de Chiapas. *Revista Global de Negocios*, 6(3), 45-56. <https://bit.ly/3sGw93e>
- Salas, M. (2021). Mapping the (Mis)Match of University Degrees in the Graduate Labor Market. *Journal for Labour Market Research*, 55(14). <https://bit.ly/3TKsRYK>
- Segura, J. (2016). Aportes para la medición del impacto de la política de formación para el trabajo: Propuesta para la evaluación del contrato de aprendizaje. *Finanzas y Política Económica*, 8(2), 349-378. <http://dx.doi.org/10.14718/revfinanzpolitecon.2016.8.2.7>
- Silva, S., Álvarez, F., Corredera, M., & Flores A. (2008). Estudio de seguimiento de egresados: Recomendaciones para su desarrollo. *Innovación Educativa*, 8(42), 19-31. <https://bit.ly/3De6pQP>
- Suárez, B. (2016). Autoempleo (y emprendimiento) juvenil: ¿Ahuyentar a los jóvenes de los derechos y garantías laborales? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(1), 151-164. <http://dx.doi.org/10.5209/CRLA.54987>
- Tomás i Folch, M. (2003). Gestión de cambio en la universidad. *Acción Pedagógica*, 12(2), 68-78. <https://bit.ly/3DEQcFV>
- UVM (2021). *Encuesta Nacional de Egresados 2021*. UVM. <https://bit.ly/3DhFweC>
- Weller, J. (2017). *Las transformaciones tecnológicas y su impacto en los mercados laborales*. CEPAL. <https://bit.ly/3FotogE>
- Zalakain, J. (2006). Trabajo, trabajadores pobres e inserción social. *Documentación Social*, 143, 45-76. <https://bit.ly/3TAMhzi>
- Zubero, I. (2006). Las nuevas relaciones entre empleo e inclusión: Flexibilización del trabajo y precarización vital. *Documentación Social*, 143, 11-30. <https://bit.ly/3DFfxzw>

#### Declaración de conflicto de intereses

Los/as autores/as declaran no tener conflicto de intereses.

#### Declaración de la contribución de los/as autores/as

Guillermo Isaac González Rodríguez colaboró en la investigación, análisis formal, supervisión, metodología y redacción. Myrna Tovar Vergara contribuyó en la redacción, validación e investigación del proyecto. José Guadalupe Vargas Hernández participó en la curación de datos y redacción del texto.