

Encuesta Nacional de Egresados

Informe General

¿Cuál es la trayectoria de los egresados universitarios en México? ¿Están consiguiendo empleo? ¿Cuánto ganan? ¿Alguien los ayudó a conseguir su primer trabajo?

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN EJECUTIVO	3
CAPÍTULO I. CARACTERÍSTICAS DEL EGRESADO UNIVERSITARIO.....	4
1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA	4
1.1 <i>Perfil sociodemográfico de los egresados</i>	4
2. CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	5
2.1 <i>Carreras y universidades</i>	5
2.2 <i>Modalidad de estudio</i>	7
2.3 <i>Duración de la carrera: tiempo de duración y conclusión</i>	8
2.4 <i>Razones para elegir universidad</i>	10
2.5 <i>Motivaciones e influencias para concluir los estudios</i>	12
2.6 <i>Financiamiento de la carrera</i>	13
2.7 <i>Proceso de titulación</i>	14
3. ESCOLARIDAD DE LOS PADRES	16
CAPÍTULO II. SITUACIÓN LABORAL DEL EGRESADO EN SU PRIMER EMPLEO	18
1. CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO.....	18
1.1 <i>Existencia de un trabajo remunerado</i>	18
1.2 <i>Tiempo que toma emplearse</i>	20
1.3 <i>Medios para conseguir empleo</i>	21
1.4 <i>Vinculación del primer empleo con la carrera estudiada</i>	22
1.5 <i>Consecución del primer empleo: facilidades y complicaciones de los egresados</i>	24
1.6 <i>Principal dificultad al momento de encontrar empleo</i>	28
1.7 <i>Aspectos que influyen para conseguir un empleo</i>	29
2. PRIMER EMPLEO: ASPECTOS ECONÓMICOS	31
2.1 <i>Medios de pago en el primer empleo y satisfacción con el sueldo</i>	31
2.2 <i>Situación salarial en el primer empleo</i>	33
3. PROMOCIONES LABORALES Y CAMBIOS DE EMPLEO	36
3.1 <i>Promociones en el primer empleo</i>	36
3.2 <i>Cambios laborales</i>	38
4. HABILIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA UNIVERSIDAD	40
4.1 <i>Valoración de utilidad de habilidades desarrolladas en la universidad</i>	40
4.2 <i>Desarrollo de habilidades durante los estudios universitarios</i>	42
CAPÍTULO III. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DEL EGRESADO	48
1. SALARIO ACTUAL	49

2. CAMBIAR DE MODALIDAD DE TRABAJO	53
3. EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES: DEL PRIMER EMPLEO AL EMPLEO ACTUAL.....	54
4. SITUACIÓN DE DESEMPLEO	58
CAPÍTULO IV. EGRESADOS PROFESIONISTAS INDEPENDIENTES Y/O CON NEGOCIO PROPIO.....	61
1. NEGOCIO PROPIO: CARACTERÍSTICAS, GIRO, Y TAMAÑO.....	61
1.1 <i>Satisfacción con el negocio propio</i>	64
1.2 <i>Satisfacción con los ingresos percibidos</i>	65
2. SITUACIÓN LABORAL DEL PROFESIONISTA INDEPENDIENTE.....	67
2.1 <i>Satisfacción con la forma de trabajo</i>	71
CONCLUSIONES.....	73
METODOLOGÍA	78
1. ANTECEDENTES	78
2. ENCUESTA ONLINE	78
2.1 <i>Campaña</i>	79
3. INSTRUMENTO.....	79
4. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS PARA EL ANÁLISIS	80
ANEXOS	83
TABLA DE ILUSTRACIONES	88

RESUMEN EJECUTIVO

La Encuesta Nacional de Egresados (ENE) surge para conocer la trayectoria laboral de los egresados de múltiples instituciones de educación superior **-públicas y privadas-** del país. A partir de la información provista por 9,304 participantes podemos conocer la evaluación que realizan de las habilidades y competencias adquiridas durante sus estudios profesionales y su utilidad en el ámbito laboral. También cuánto tiempo tardaron en emplearse, y bajo qué condiciones y salario lo hicieron. Asimismo permite entender la transición del **primer empleo** al **empleo actual**, su ingreso, prestaciones y el sector donde laboran.

¿Por qué es importante?

El estudio contribuye a:

- Que las autoridades competentes formulen políticas públicas para alinear la educación superior con las necesidades económicas y sociales del país.
- Que las instituciones de educación superior diseñen una oferta educativa actualizada y con base a las necesidades del mercado.
- Que los estudiantes puedan elegir sus estudios profesionales con base en información actualizada sobre demanda de habilidades, empleabilidad e ingresos.

Algunos Hallazgos

Primer empleo:

- La mitad de los egresados combina la escuela con el trabajo.
- Las relaciones sociales, principal mecanismo para obtener un empleo (44% de egresados de escuelas públicas y 31% de las privadas).
- 47% señalaron ganar entre 3 mil y 8 mil pesos mensuales en su primer empleo.
- La Comunicación verbal es considerada la habilidad desarrollada en la universidad más útil para el trabajo.

Empleo actual:

- Sueldos de \$15,000 pesos o más, 44% para los empleados del sector privado y 36% para los empleados en el sector público
- 25% no cuenta con prestaciones laborales y 34% tiene prestaciones superiores a las de la ley.
- 48% de los hombres ganan más de \$15,000 mensuales, solo 27% de las mujeres recibe un ingreso similar.

- La capacidad para la toma de decisiones recibe la valoración más alta por parte de los egresados del área de Salud.
- Los egresados con sueldos mensuales superiores a \$15,000 en el primer empleo otorgan mayor utilidad al dominio de otros idiomas.
- 70% considera que su institución necesita fortalecer la enseñanza de una lengua extranjera.
- Egresados no se titulan porque les falta cumplir con algún requisito (28%), falta de tiempo (19%) y costos (15%)

54% son hombres
y 46% mujeres.

63% egresaron de
universidades
públicas y 37% de
privadas.

CAPÍTULO I. CARACTERÍSTICAS DEL EGRESADO UNIVERSITARIO

1. COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA

La *Encuesta Nacional de Egresados* considera datos sociodemográficos para conocer el perfil de los egresados universitarios y características de las instituciones donde estudiaron: edad, género, tipo (pública o privada), nombre de la universidad y entidad donde se encuentra localizada, razones para seleccionar esa institución, carrera elegida, duración del plan de estudios, tiempo que tomó concluirlos y proceso de titulación.

1.1 Perfil sociodemográfico de los egresados

La encuesta fue respondida por 9304 egresados, 54% son hombres y 46% mujeres. Los hombres tienen una edad promedio de 30 años y las mujeres de 28 años. En general el promedio de edad es de 29 años.

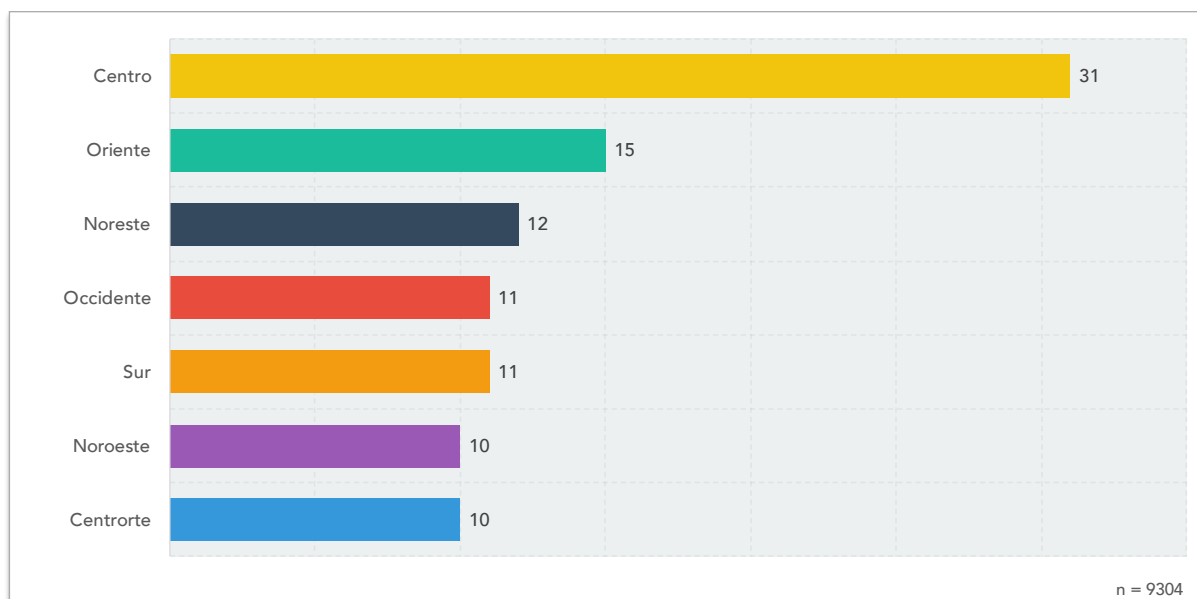
31% viven en la región centro del país; en la región oriente 15%; en el noreste 12%; en occidente 11%; en el sur 11%; en el noroeste 10% y; en la zona centro norte del país 10% (v. ilustración 1 y gráfica 1).

83% de los egresados estudiaron en la misma entidad federativa donde han radicado la mayor parte de su vida y 17% estudió en una entidad diferente; de este grupo, 54% son hombres y 46% mujeres.

17% fueron a estudiar a una entidad diferente a la que han radicado la mayor parte de su vida.



Ilustración 1. Mapa de clasificación de regiones del país.



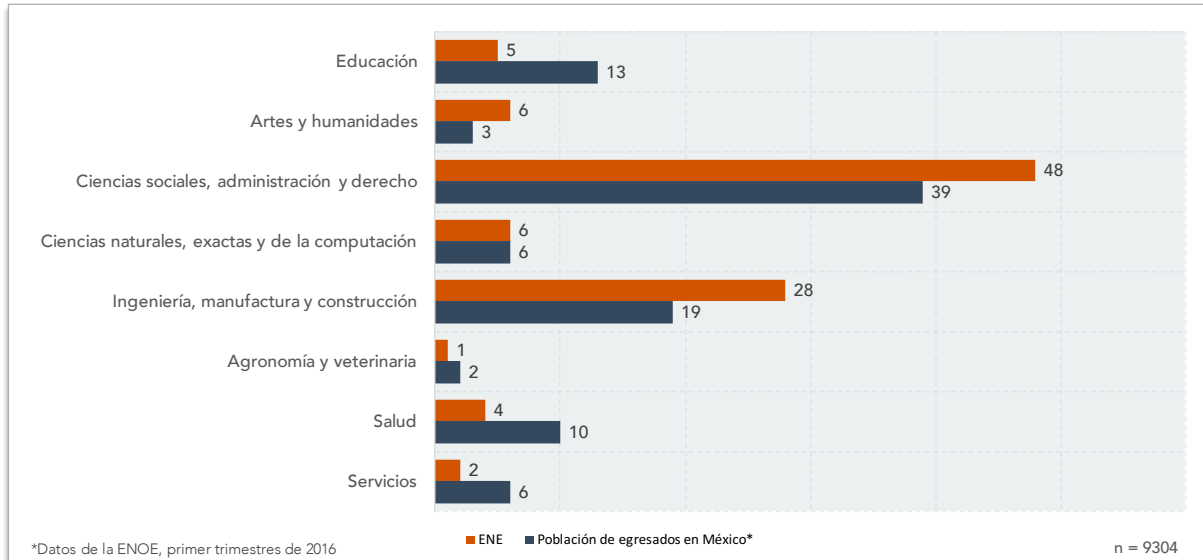
Gráfica 1. Región donde viven los egresados.

2. CARACTERÍSTICAS DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS

2.1 Carreras y universidades

Las diferentes instituciones educativas en que estudiaron los egresados se distinguen, para una primera aproximación, en públicas y privadas. 63% de los

egresados que respondieron la encuesta estudiaron en una universidad pública y 37% en una privada. En ambos casos el porcentaje de hombres es mayor, en escuelas privadas 48% son mujeres y 51% son hombres; en las instituciones públicas 45% son mujeres y 55% hombres.



Gráfica 2. Distribución de las áreas de conocimiento de la ENE y distribución de las áreas de conocimiento reportadas por INEGI en ENOE 2016.

De acuerdo a las carreras que los egresados estudiaron, hay una inclinación considerable por el área de *Ciencias sociales, administración y derecho* debido a que representan 48% del total de la muestra; en segundo lugar se encuentran con 28% las carreras del área de *Ingeniería, manufactura y construcción*; después *Ciencias naturales, exactas y de la computación* con 6%; le sigue *Artes y humanidades* con 6%; *Educación* 5%; *Salud* 4%; *Servicios* 2% y; 1% *Agronomía y veterinaria* (v. gráfica 2).

Administración y gestión de empresas	1012
Ingeniería industrial	589
Ingeniería en sistemas	573
Derecho	543
Contabilidad y fiscalización	478
Psicología	462
Comunicación y periodismo	430
Mercadotecnia y publicidad	414
Negocios y comercio	324
Diseño gráfico	263

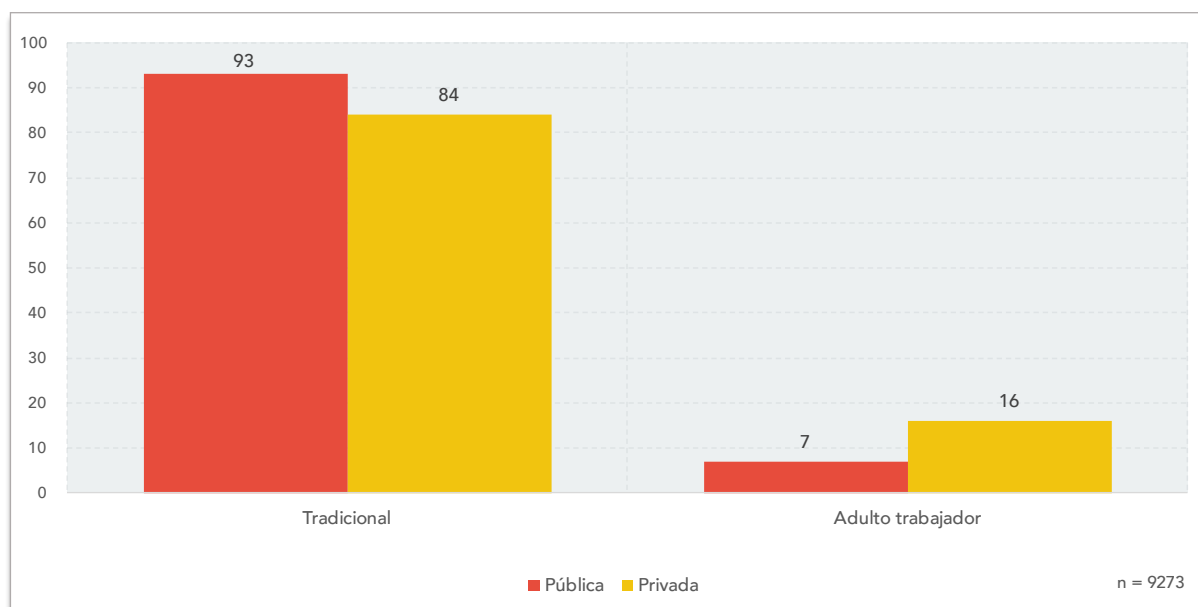
Tabla 1. Carreras con más menciones.

En la encuesta fueron mencionadas 99 carreras, entre las más señaladas para estudiar se encuentran: Administración y gestión de empresas, Ingeniería industrial, Ingeniería en sistemas, Derecho y Contabilidad (v. tabla 1. El listado completo de carreras utilizadas en la encuesta y las áreas correspondientes puede verse en anexo 1).

2.2 Modalidad de estudio

En cuanto a la modalidad de estudio, los egresados cursaron de manera tradicional, asistiendo a clases representa 95%; de este grupo 8% cursó de manera presencial pero en programas dirigido a adulto trabajador. Si se considera el tipo de escuela, puede identificarse que en las universidades privadas, la modalidad de adulto trabajador representa 16% mientras que en la pública es sólo 7%. Por lo tanto, estudiaron en modo tradicional 93% de los egresados del sistema público y 84% de universidad privada. Esto es un indicador de la existencia de un público, en este caso adultos, que busca alternativas para estudiar y pareciera encontrarlas en mayor medida en escuelas privadas (v. gráfica 3).

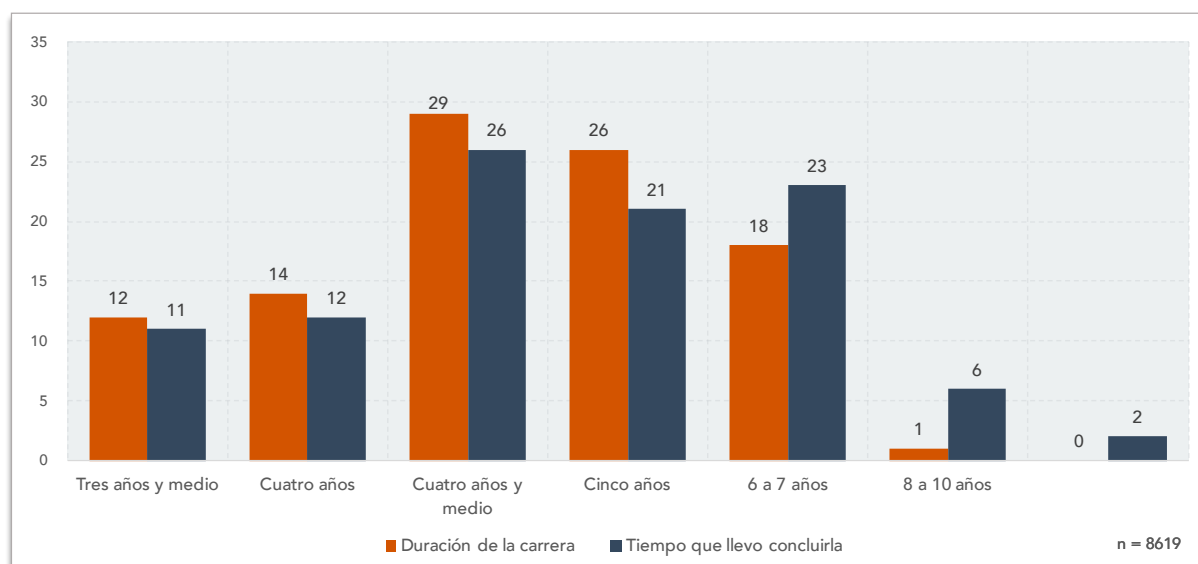
Al igual que la mayoría de las instituciones, las universidades, han aprovechado la penetración de internet para ofertar sus servicios y como un vehículo para ofrecer educación *online*. Sin embargo, las carreras en línea siguen siendo una modalidad incipiente en nuestro país debido a que únicamente representan 2% de la oferta y total y la forma híbrida otro 2%.



Gráfica 3. Modalidad de estudio por tipo de universidad.

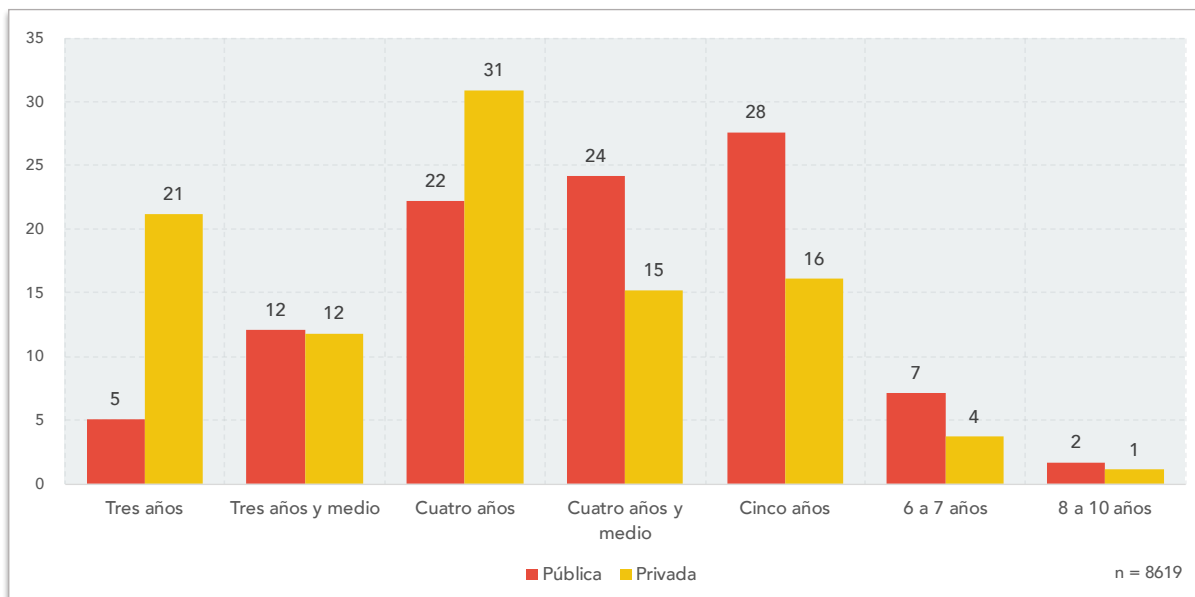
2.3 Duración de la carrera: tiempo de duración y conclusión

Los egresados seleccionaron carreras con duración de entre cuatro y cinco años. 29% de cuatro años, 26% de cuatro años y medio y 18% de cinco años. Con respecto al tiempo que les tomó concluir los estudios, estos porcentajes no permanecieron constantes, es decir, la conclusión efectiva de los estudios muestra una temporalidad diferente a la duración que tienen los planes de estudio. Por ejemplo, 26% de los egresados dijo que su carrera duraba cinco años, pero sólo 21% concluyó en este tiempo (que incluye también a egresados con temporalidades distintas de duración de la carrera). Otro ejemplo, únicamente 18% de los egresados dijo que su plan de estudios duraba de 6 a 7 años pero se incrementó en 23% el tiempo que llevo concluirla (v. gráfica 4).



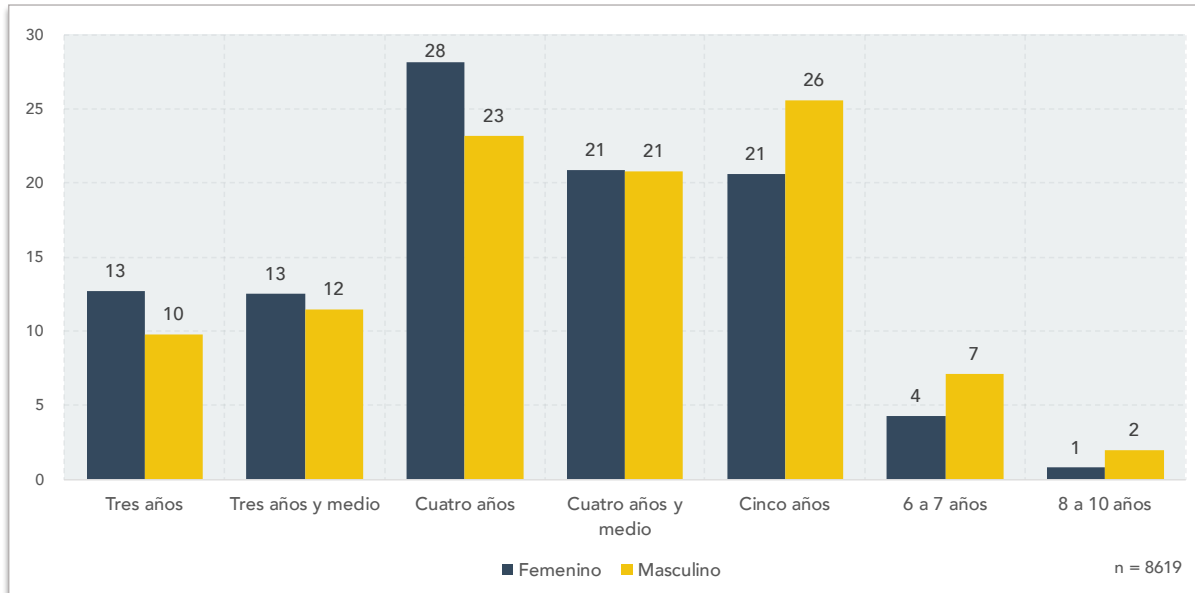
Gráfica 4. Tiempo de duración de carrera vs. tiempo que requirió la conclusión de los estudios.

Por tipo de universidad hay diferencias significativas: mientras que sólo 5% de los egresados de universidades públicas finalizaron sus estudios en 3 años, 21% de los egresados de universidades privadas lo hicieron en el mismo periodo. En general, las universidades públicas tienen una tendencia ascendente para finalizar los estudios y se concentra en los periodos de cuatro años, cuatro años y medio y cinco. Las instituciones privadas muestran más variación con respecto a la temporalidad con la que sus egresados concluyeron la carrera (v. gráfica 5).



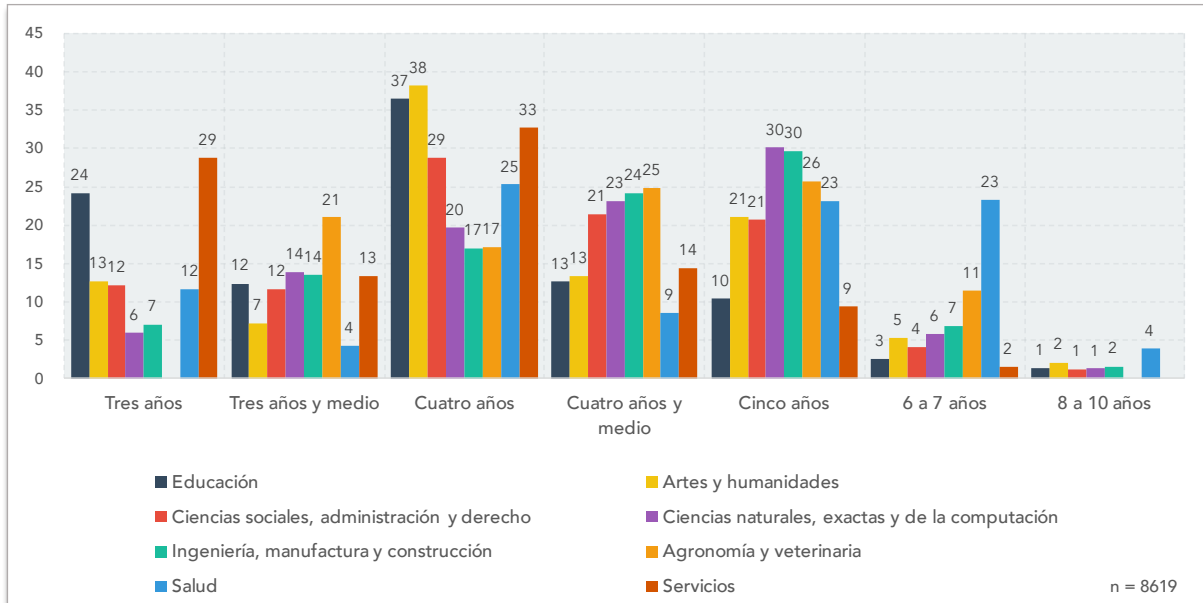
Gráfica 5. Tiempo que requirió la conclusión de los estudios por tipo de universidad.

Considerando el género, las mujeres concluyen los estudios en periodos más cortos que los hombres. Esto no necesariamente implica que los hombres retarden su proceso de conclusión, sino que un mayor porcentaje de mujeres eligieron programas universitarios con duración de tres a cuatro años, mientras que los hombres optaron por carreras de cuatro años y medio a cinco (v. gráfica 6).

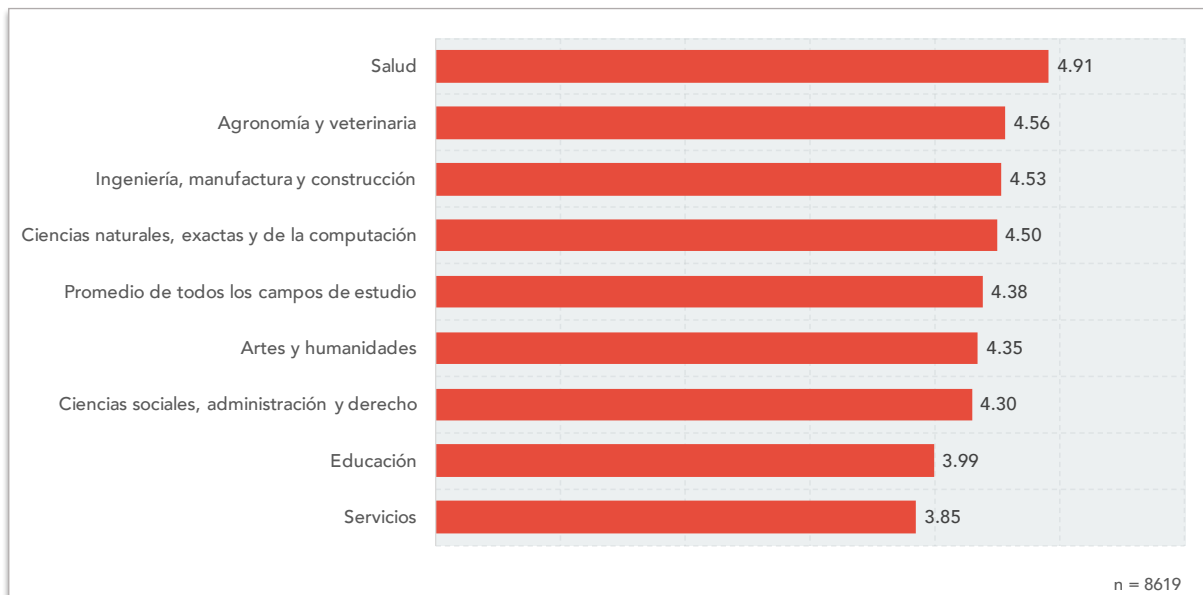


Gráfica 6. Tiempo que requirió la conclusión de los estudios por género.

El área de *Salud* obtiene el porcentaje más alto de las carreras con duración de 6 a 7 años (23%) (v. gráfica 7). El tiempo promedio de duración de los programas académicos en esta área es también el mayor con 4.91 años, seguido de *Agronomía y veterinaria* (4.56), *Ingeniería, manufactura y construcción* (4.53), *Ciencias naturales, exactas y de la computación* (4.50), *Artes y humanidades, Ciencias sociales, administración y derecho* (4.30), *Educación* (3.99) y *Servicios* (3.85) (v. gráfica 8).



Gráfica 7. Tiempo que requirió la conclusión de los estudios por área de conocimiento.



Gráfica 8. Tiempo promedio para concluir los estudios por área de conocimiento.

Durante el tiempo que realizan los estudios, un porcentaje mayoritario de los egresados (74%) vive con sus padres o familiares en la ciudad de origen, 12% vive solo en la ciudad donde estudió, 11% vive con familiares o amigos en la ciudad donde estudió.

El área de *Agronomía y veterinaria* representa 29% de los egresados que viven solos en la ciudad donde estudiaron y en segundo lugar se encuentra el área de *Salud* con 18%.

2.4 Razones para elegir universidad

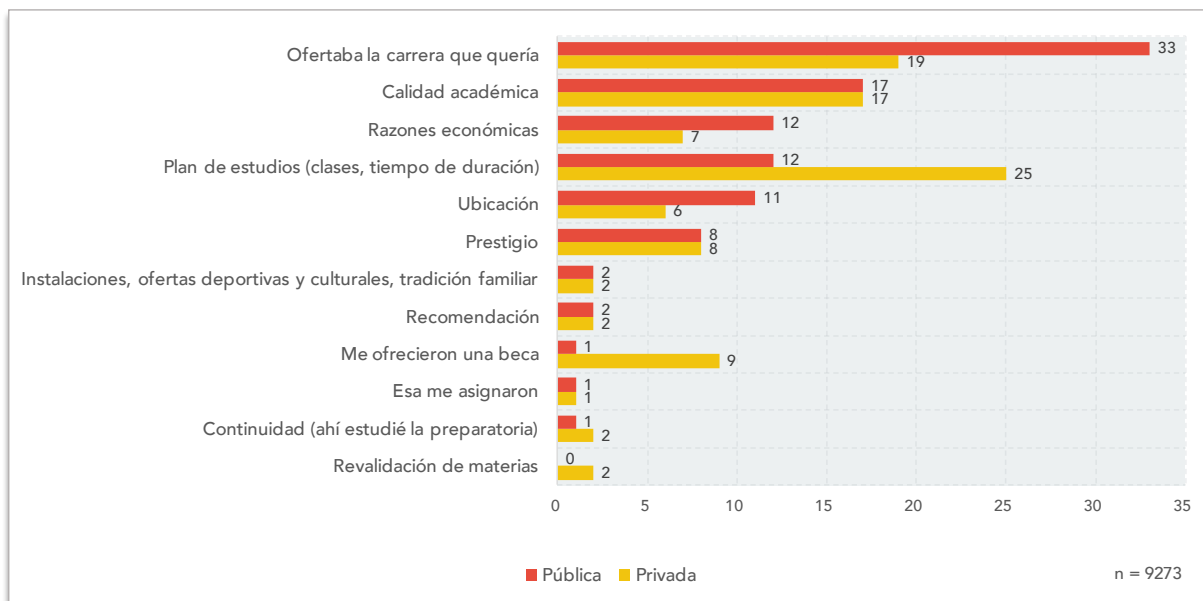
Para los egresados seleccionar universidad está vinculado con la carrera que desean estudiar, por ello la razón principal para determinar a qué institución ingresan

es que ésta oferte la carrera de interés (28%), el segundo factor es la calidad académica (17%), en tercer lugar el plan de estudios (17%), es decir, tiempos de duración de la carrera, clases, entre otros), razones económicas (10%), ubicación (9%) y el prestigio de la universidad (8%).

Al revisar las diferentes razones, puede verse que aunque las asociadas a cuestiones económicas, como tener una beca, la ubicación o instalaciones de la institución tienen porcentajes menores, en su conjunto, representan factores importantes de decisión para determinar qué carrera estudiar. Estos elementos no están necesariamente asociados con emprender un proyecto de vida a largo plazo o con las implicaciones futuras que de seleccionar una universidad sobre otra o estudiar una carrera sobre otra, tendrán en la vida del egresado.

Teniendo en cuenta el género, el que se ofreciera una beca (53%) y el plan de estudios (51%) son las razones con influencia entre las mujeres; para los hombres los porcentajes son mayores en cuestiones como el prestigio (59%), la ubicación (57%) y revalidación de materias (57%).

Hasta aquí, distintos factores parecen confluir. En el caso de los hombres, la ubicación es un factor relevante debido a que un porcentaje importante trabaja, o bien, estudia en modalidad de adulto trabajador de manera presencial, por lo tanto, los traslados a clases es un tema que puede resultarles decisivo.



Gráfica 9. Razones para elegir universidad por tipo de universidad (pública/privada).

Al considerar, si la universidad es pública o privada, los porcentajes de las razones por las que se elige una determinada carrera cambian, lo que permite una lectura adicional de los intereses del egresado de una universidad pública y privada. Para los egresados de las primeras, que se ofertase la carrera de interés fue lo más importante (33%), el segundo motivo es la calidad académica (17%), seguido de razones económicas 12%, plan de estudios 12% y ubicación 11%. Para el egresado de las instituciones privadas lo más relevante fue el plan de estudios 25%, que ofertase la

carrera de interés 19%, calidad académica 17% y que le ofrecieran una beca 9% (v. gráfica 9).

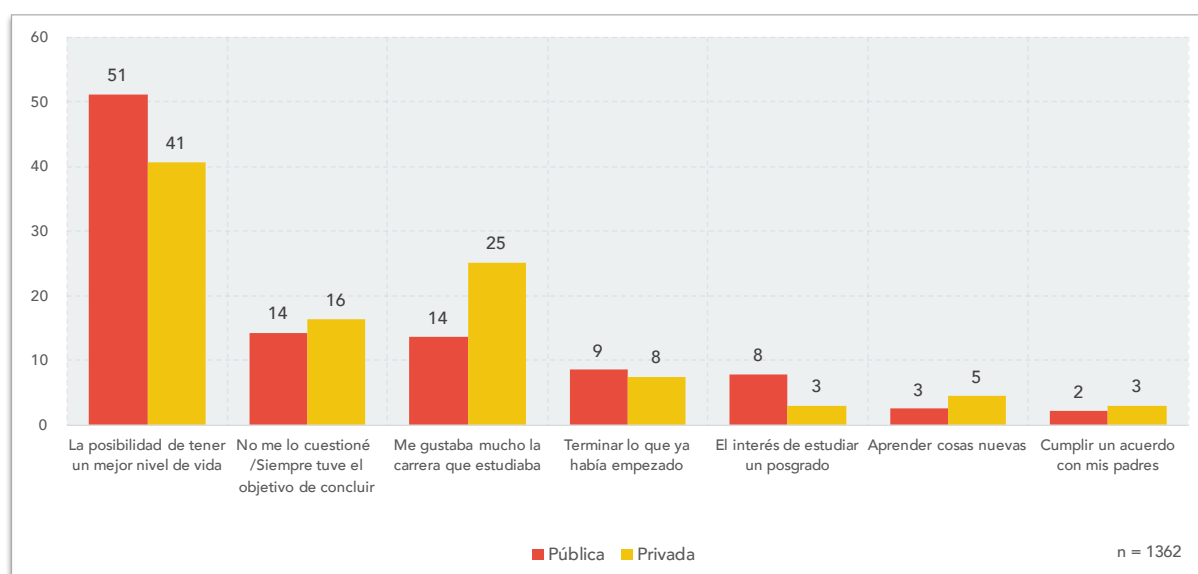
2.5 Motivaciones e influencias para concluir los estudios

Casi la mitad de los egresados concluyeron sus estudios motivados por una cuestión asociada a la movilidad social. 48% de las respuestas indican que terminaron su educación superior debido la posibilidad de tener un mejor nivel de vida. En segundo lugar seleccionaron el gusto por la carrera seleccionada (17%) y en tercer lugar, siempre tuvo el objetivo de concluir los estudios (15%).

La aspiración de mejorar el nivel de vida es igual de motivante para hombres como mujeres. Algunas diferencias significativas por género son: los hombres concluyen, en mayor porcentaje, impulsados por estudiar un posgrado (57%vs43%); 62% de las mujeres concluyen los estudios porque siempre tuvieron el objetivo de hacerlo versus 38% de los hombres.

La decisión de completar sus estudios impulsados por la posibilidad de tener un mejor nivel de vida es 10% más alto entre los egresados de universidades públicas que en egresados de universidades privadas (51% vs. 41%). En cuanto al gusto por la carrera estudiada el porcentaje en escuelas privadas es casi el doble de las escuelas públicas (25% vs 14%) (v. gráfica 10).

Si se toman en cuenta las motivaciones en relación al área de estudio, el gusto por la carrera es de 32% para el área de salud y representa 10% más con respecto a las otras áreas.



Gráfica 10. Motivaciones para concluir estudios por tipo de universidad.

La participación de los padres de familia en el proceso de educación de sus hijos es relevante en México: son, principalmente, quienes solventan económicamente los estudios de los hijos, son fuente de sustento, facilitando vivienda a los hijos mientras

duran los estudios y también son factor de influencia o motivación en los hijos para que éstos concluyan la carrera.

Egresados pertenecientes a las áreas de *Ciencias sociales, administración y derecho e Ingeniería, manufactura y construcción* consideran haber tenido influencia de algún familiar en mayor porcentaje que otras áreas, 39% y 33%, respectivamente.

2.6 Financiamiento de la carrera

Los padres de familia son la fuente principal de financiamiento de los estudios universitarios, ya sea como fuente única (54%) o contribuyendo parcialmente, ayudando al hijo con los gastos que requieren los estudios universitarios (20%). Considerando la participación de los padres en ambos casos, su aportación consiste en casi 75% del total de los diferentes esquemas de financiamiento.

La tercera contribución proviene del propio estudiante, quien afirma que con su trabajo logra pagar la carrera (17%). Esto es un indicador del interés o necesidad para un sector de los estudiantes de combinar los estudios con el trabajo, o bien, trabajar para solventar su educación superior.

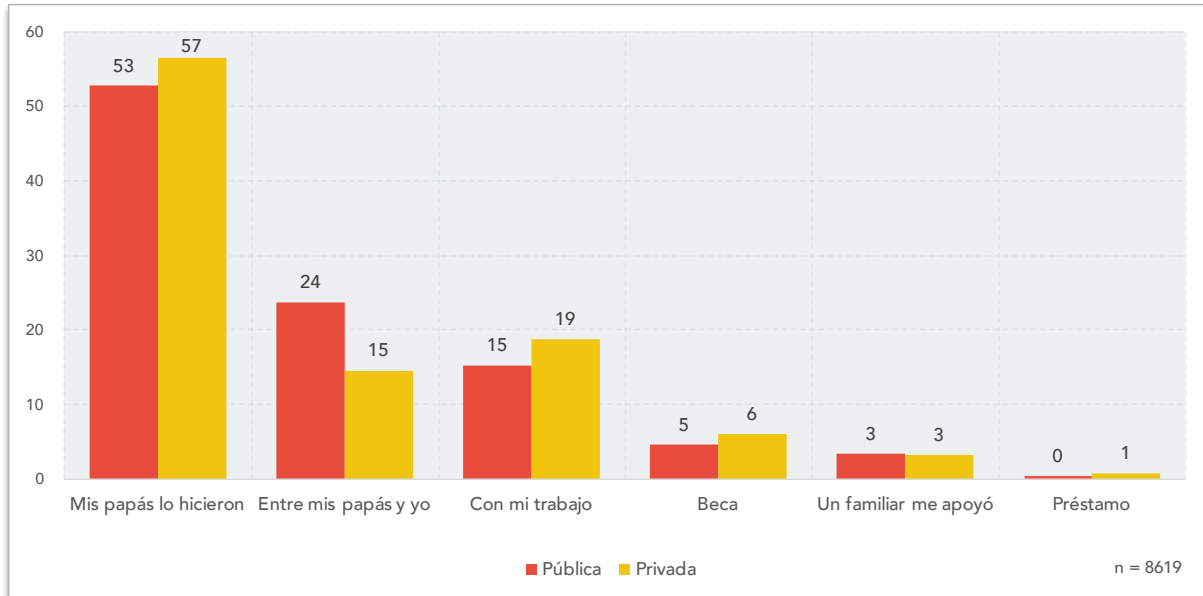
Este tipo de relación puede verse de manera más clara al contrastar modalidades de estudio y tipo de universidad, ya que aquellos que estudiaron en modalidad de adulto trabajador en universidades privadas y que pagaron sus estudios con su trabajo, representan porcentajes más altos que sus similares en escuelas públicas.

Al considerar la principal fuente de financiamiento por género hay diferencias significativas: 66% de los hombres costean sus estudios en escuelas públicas con su trabajo y 60% en las privadas, mientras que las mujeres lo hacen en 34% y 40% respectivamente.

El apoyo de los padres como fuente principal es más alto con las mujeres que estudian en escuelas privadas (55%) y el apoyo hacia los hombres es mayor cuando estudiaron en escuelas públicas (54%).

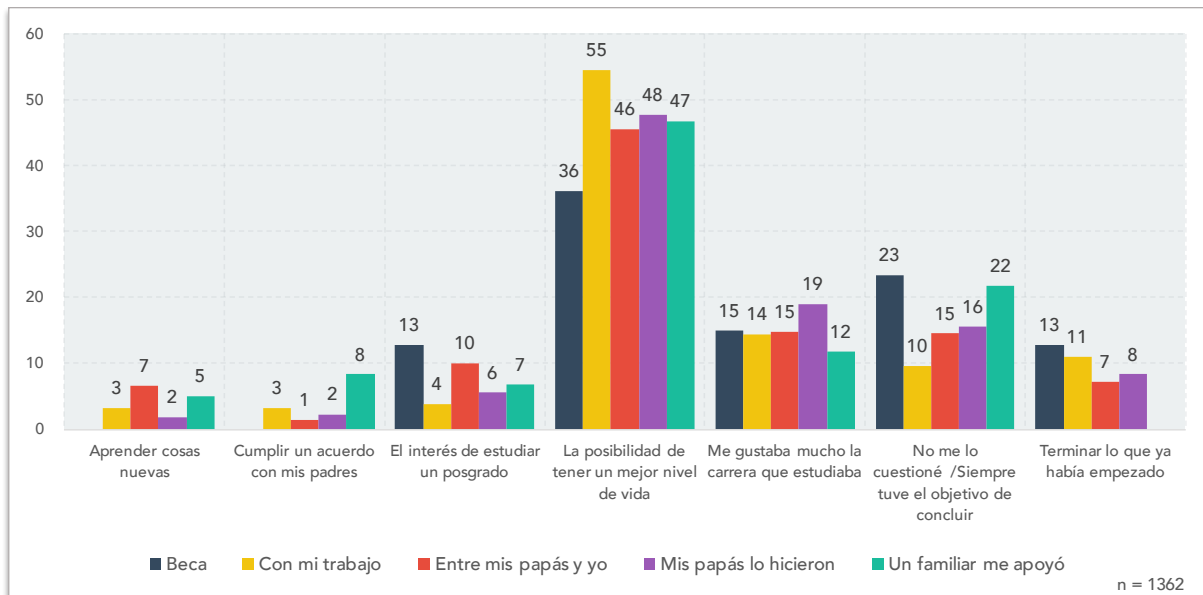
Por tipo de universidad, en las instituciones públicas el apoyo paterno representa el 53% y 57% en las privadas (v. gráfica 11).

Las becas (5%) y préstamos (1%) representan los porcentajes más bajos como fuente de financiamiento. El porcentaje de mujeres con beca es mayor que el de los hombres y el porcentaje de mujeres que solicitaron u obtuvieron un préstamo, es menor que el de los hombres en este mismo caso. El porcentaje de préstamos es prácticamente nulo (v. gráfica 11).



Gráfica 11. Principal fuente de financiamiento de los estudios universitarios por tipo de universidad.

Si se toma como referencia el financiamiento de los estudios asociado a la motivación de concluir los estudios: los egresados que solventaron la carrera con su trabajo y tuvieron como motivación tener un mejor nivel de vida representan 55%. Aunque este motivo es mayoritario en todos los tipos de financiamiento, para quien obtuvo una beca, las motivaciones asociadas a cumplir con un objetivo (23%) o concluir lo que se había empezado (13%), en este caso, terminar el proceso formativo, podría incluso vincularse con el interés de estudiar un posgrado (13%) (v. gráfica 12).



Gráfica 12. Motivación para concluir estudios por principal fuente de financiamiento de los estudios.

2.7 Proceso de titulación

De los egresados que respondieron estar titulados 54% son hombres y 46% mujeres y los egresados de las universidades públicas tienen un porcentaje de titulación de 83% versus 78% de las privadas.

Al relacionar titulación y motivaciones para concluir los estudios, 55% de quienes no están titulados tuvieron como principal impulso la posibilidad de tener un mejor nivel de vida; entre la categoría de quienes se sintieron motivados por estudiar un posgrado 94% se tituló; entre quienes dijeron sentirse inspirados a terminar por su gusto por la carrera se tituló 85%. La continuidad del proceso educativo resulta ser el factor con mayor efectividad para la concreción del proceso de titulación.

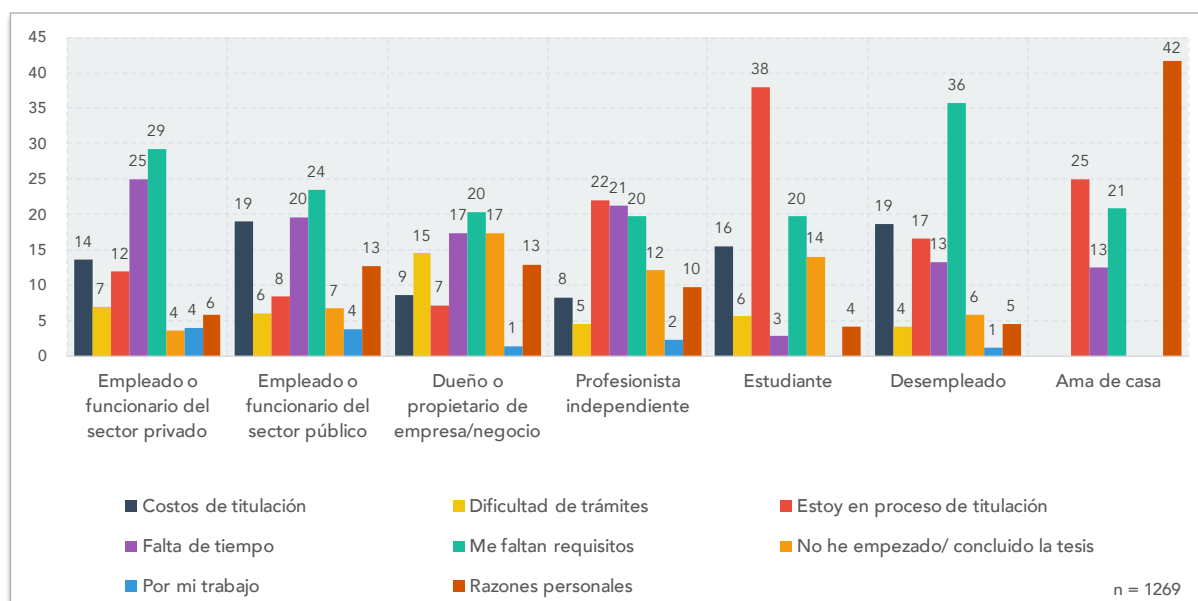
Con respecto a la fuente principal de financiamiento, los egresados que costearon la carrera con su trabajo tienen un porcentaje de titulación de 15%.

Entre las razones principales de los egresados para no titularse están: que no cumplen con todos los requisitos solicitados por la institución educativa (28%), es decir, le falta por cubrir alguna solicitud de la institución, por ejemplo, acreditación de idiomas, realización de servicio social o prácticas profesionales, entre otras; en segunda instancia no concluyen por falta de tiempo (19%) y; los costos de titulación (15%).

Tomando en consideración únicamente al grupo que no se ha titulado, los desempleados son quienes mencionan en mayor medida no haberlo hecho porque no ha cubierto la totalidad de requisitos solicitados por la universidad (36%); esta razón, representa para los empleados o funcionarios del sector privado 29%. Entre éstos, la falta de tiempo es el segundo motivo para no estar titulado (25%).

No estar titulado debido a los costos de titulación representa 19% para los empleados o funcionarios del sector público y los desempleados. El grupo de amas de casa indicó no haberse titulado, principalmente, por razones personales (42%) (v. gráfica 13).

Diferenciando por género, 65% de hombres frente a 36% de mujeres no se ha titulado por falta de tiempo.

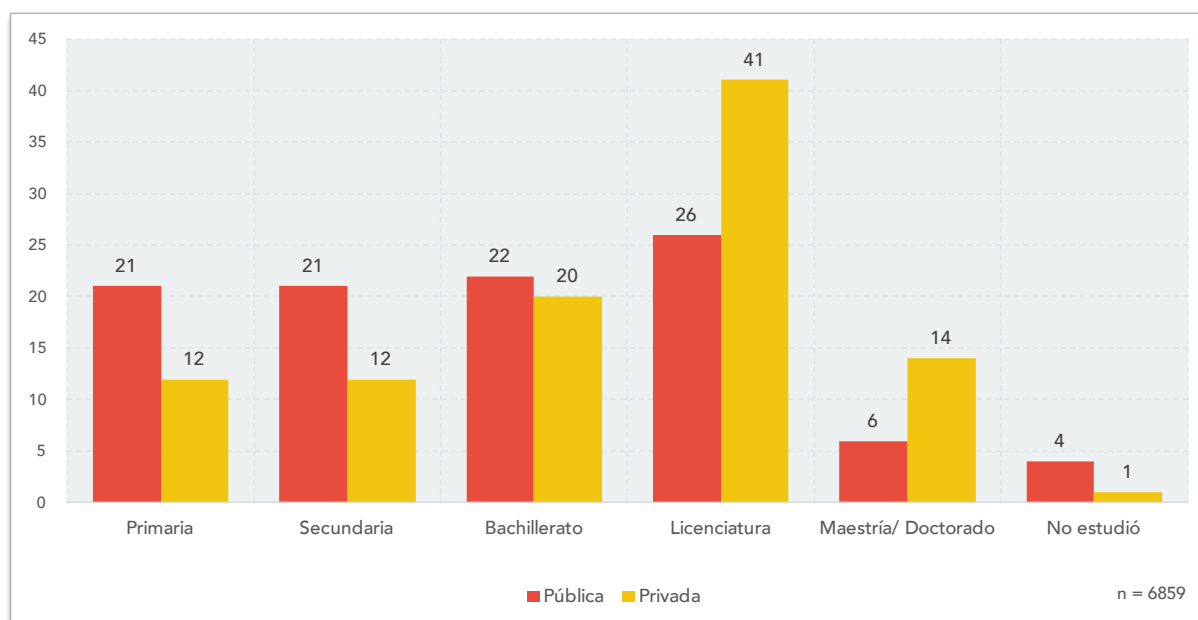


Gráfica 13. Ocupación actual por motivo por el cual no se han titulado.

3. ESCOLARIDAD DE LOS PADRES

La Encuesta Nacional de Egresados exploró la escolaridad de los padres de los egresados tomando en consideración dos aspectos, el primero relacionado con la movilidad social y el segundo, los padres como factor de influencia en el área de estudio que los hijos eligieron.

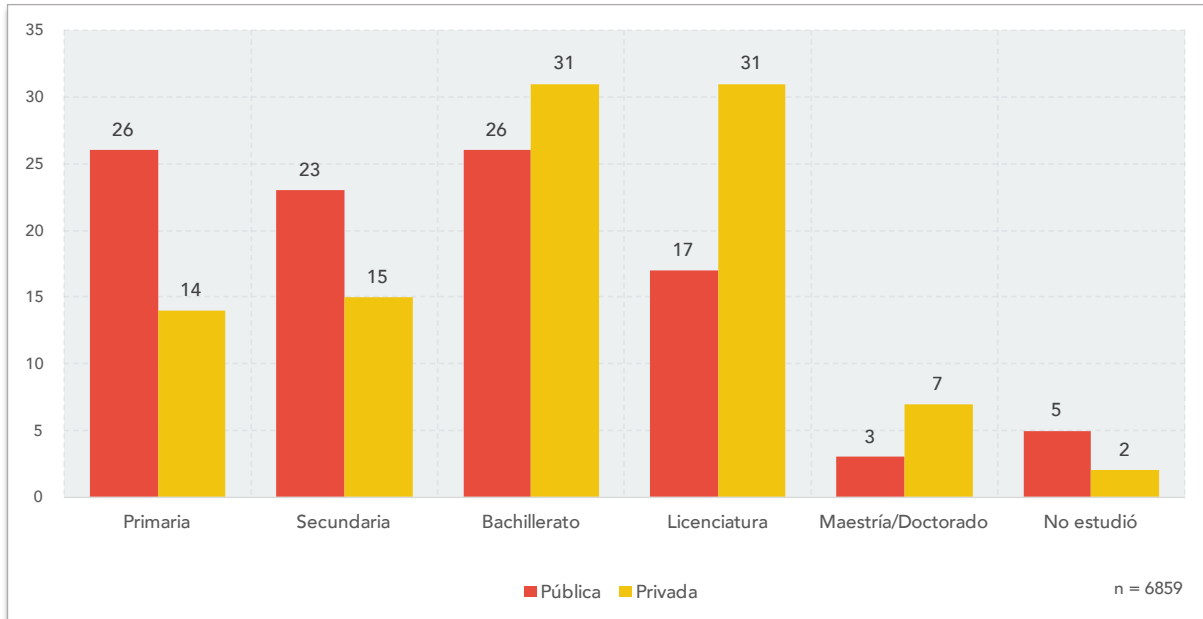
Revisando por tipo de escuela, los egresados de universidades privadas tienen padres con niveles de escolaridad más altos que aquellos que egresaron de escuelas públicas. Mientras que 68% de los padres y 80% de las madres de egresados de universidades públicas no cuentan con estudios superiores, el porcentaje de los padres de egresados de universidades privadas que no cuentan con ese nivel de estudios es de 45% y las madres 62%.



Gráfica 14. Escolaridad del padre de egresado por tipo de universidad.

En términos generales, las madres tienen un nivel de escolaridad menor que el de los padres. El porcentaje de mujeres con estudios de primaria y secundaria se incrementa en comparación con el porcentaje de hombres con escolaridad básica.

Considerando que la mayoría cuenta con nivel de escolaridad básica, puede concluirse que la movilidad social ocurrió, para la generación que responde esta encuesta, y es más acentuada entre los egresados de universidades públicas, lo que ratifica que este tipo de universidades son motores fundamentales para la movilidad social del país.



Gráfica 15. Escolaridad de la madre de egresado por tipo de universidad.

Al tomar en cuenta únicamente a los padres con estudios universitarios, se encontró que los egresados optaron por una carrera perteneciente al mismo campo de estudios universitarios de los padres y la influencia de esta relación es mayor entre los padres que con el de madres.

CAPÍTULO II. SITUACIÓN LABORAL DEL EGRESADO EN SU PRIMER EMPLEO

1. CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO

Uno de los objetivos principales de la *Encuesta Nacional de Egresados* es obtener información respecto al primer empleo formal y remunerado que tuvieron los egresados. Esto permitirá: disponer de datos respecto a las condiciones laborales primarias; darle seguimiento al número de veces que el egresado ha cambiado de empleo y; observar los cambios que se presentaron en sus ingresos, promociones y condiciones laborales entre el primer empleo y el empleo actual.

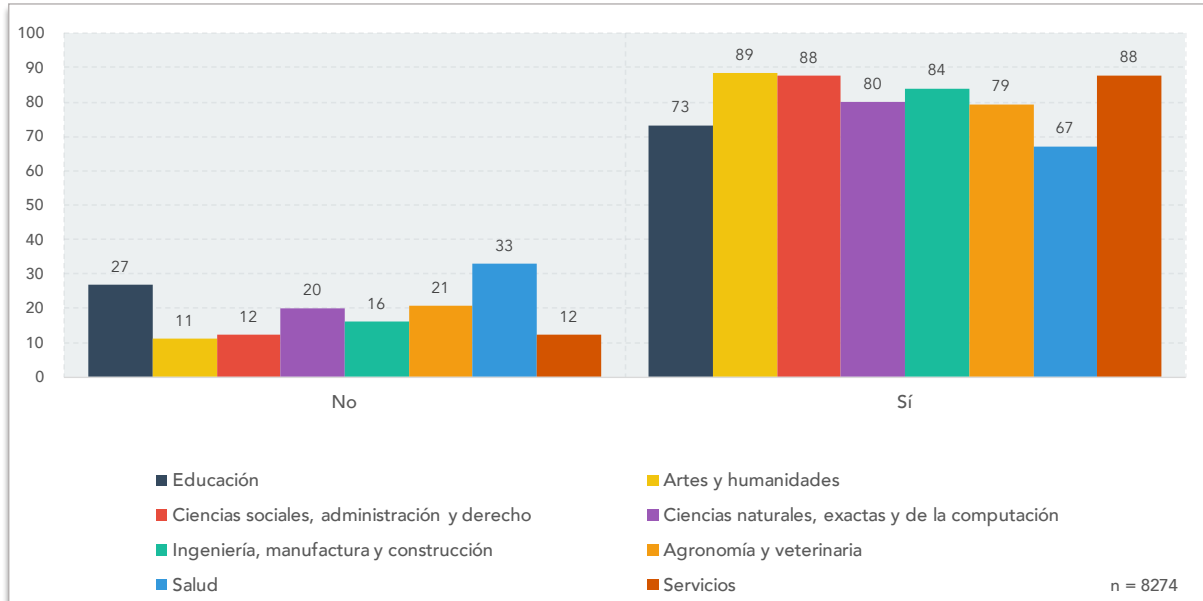
La sección del primer empleo formal de los egresados también proporciona información relativa al tiempo que transcurrió para emplearse, las prestaciones con las que contaban en el primer trabajo y como evolucionaron estas prestaciones con respecto a su ocupación actual, la relación del primer empleo con la carrera estudiada y las principales dificultades encontradas al momento de conseguir el primer empleo.

Se incluye un apartado enfocado a evaluar habilidades y competencias que pudieron haber desarrollado los egresados durante sus estudios en la universidad, así como la utilidad de dichas habilidades en su vida laboral.

1.1 Existencia de un trabajo remunerado

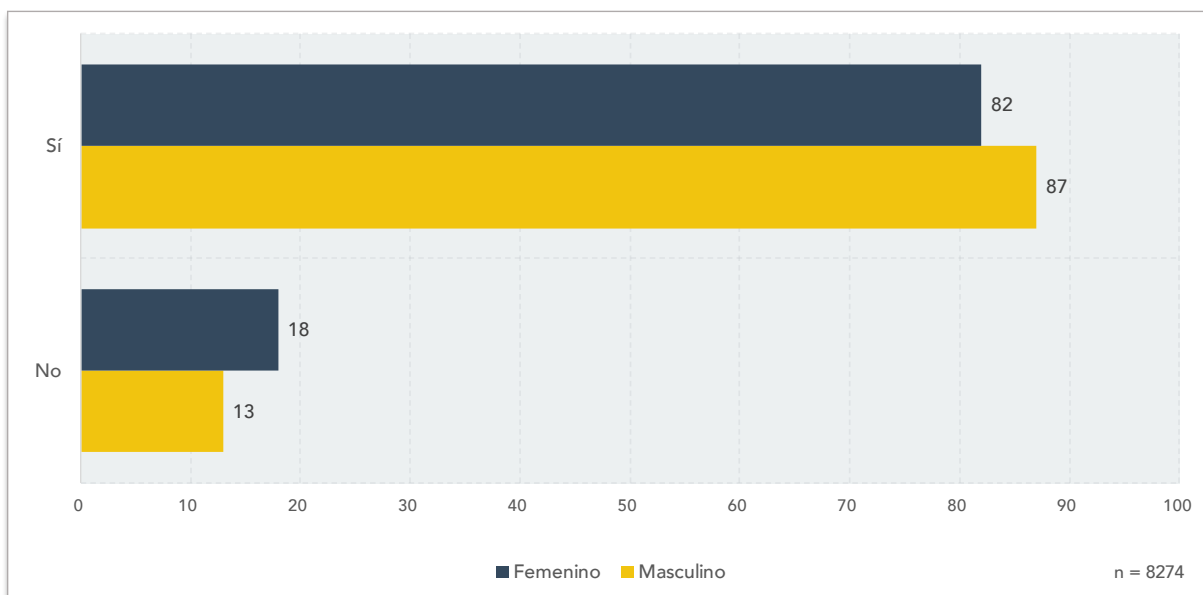
En términos de experiencia laboral, 85% de los egresados afirma que ha tenido un trabajo remunerado, siendo los egresados de las carreras del área de *Salud* quienes se han empleado en un menor porcentaje (67%) (v. gráfica 17). Esta, aparente, menor empleabilidad de los egresados de *Salud* tiene una explicación influenciada por el número de años que le toma a los egresados de estas carreras concluir sus estudios: 27% de los respondientes del *Salud* reporta haber concluido sus

estudios en un lapso entre 6 y 10 años, porcentaje mayor a cualquier otro campo de estudios (v. gráfica 16).



Gráfica 16. Egresados que han tenido un trabajo remunerado por área de conocimiento.

Comparando la existencia de un empleo formal por género, se observa que en el caso de los hombres hay un incremento de cinco puntos porcentuales respecto a las mujeres (v. gráfica 17). Al analizar por campo de estudio y género, si bien se mantiene la tendencia que los hombres han tenido un empleo formal en mayor proporción que las mujeres, se encuentra una diferencia significativa favorable a las mujeres en el área de *Educación*: 80% del género femenino ha tenido al menos un trabajo formal en este campo en comparación al 64% de los hombres; en *Ciencias naturales, exactas y de la computación* es donde existe una mayor diferencia, mientras que 84% de los hombres reporta haber estado empleado, 72% de las mujeres de este campo de estudio ha tenido un empleo remunerado.



Gráfica 17. Egresados que han tenido un empleo remunerado por género.

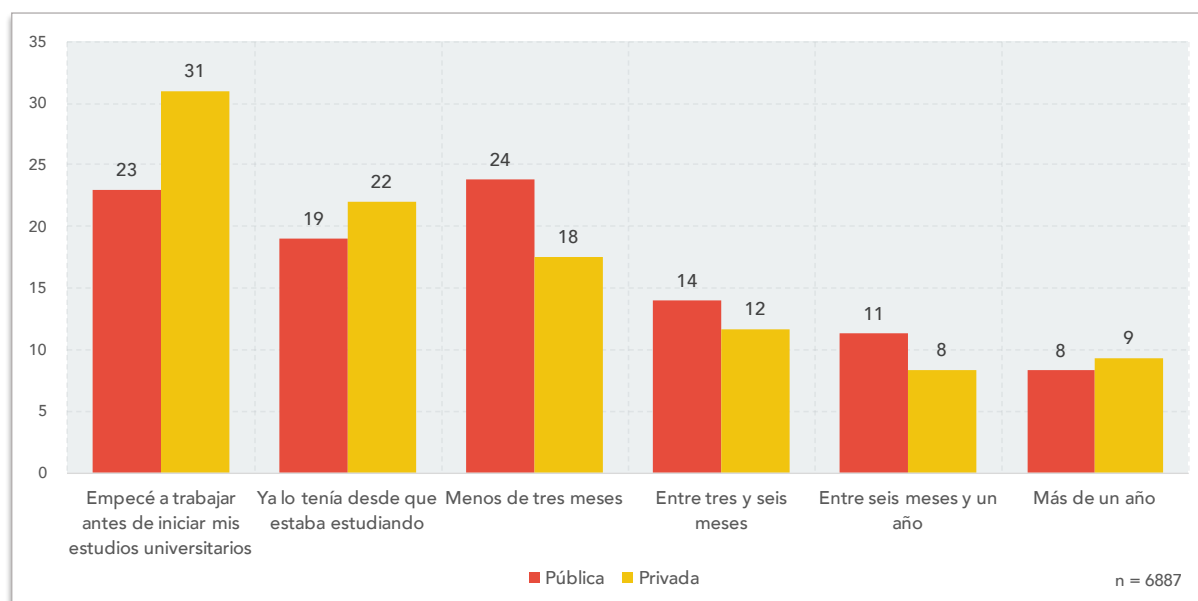
1.2 Tiempo que toma emplearse

Tomando como referencia el año en que ingresaron al primer empleo formal, la mediana es 2011. 76% de los casos se concentran en la década del 2006-2016 y la edad promedio de los egresados en su primer trabajo es de 22.5 años.

Los diferentes momentos para identificar la empleabilidad de los egresados se divide, en tres temporalidades: a) quienes se emplean antes de ingresar a la universidad; b) quienes se emplean durante los estudios universitarios y; c) quienes se emplean al egresar de la universidad.

Quienes obtuvieron su primer empleo antes de ingresar a los estudios superiores representan 26%, mientras que 20% lo obtuvo al momento de estar estudiando una licenciatura. Entre los egresados de las universidades privadas el porcentaje de quienes obtuvieron su primer trabajo antes de iniciar sus estudios o mientras estaban estudiando, es más alto que el de las universidades públicas (53% vs. 42%). Los egresados de las instituciones públicas tardan menos tiempo en encontrar su primer empleo una vez que egresan de la licenciatura, lo que, parcialmente se explica por el menor porcentaje que se emplea antes de concluir los estudios. Una cuarta parte de los pertenecientes a escuelas públicas tardó menos de tres meses en conseguir empleo (v. gráfica 18).

Por otra parte, un porcentaje menor de mujeres (22% vs. 30% de los hombres) empieza a trabajar antes de iniciar sus estudios universitarios. Son también las egresadas mujeres las que, en mayor medida (10% vs. 7% de los hombres) tardan más de un año en conseguir empleo.

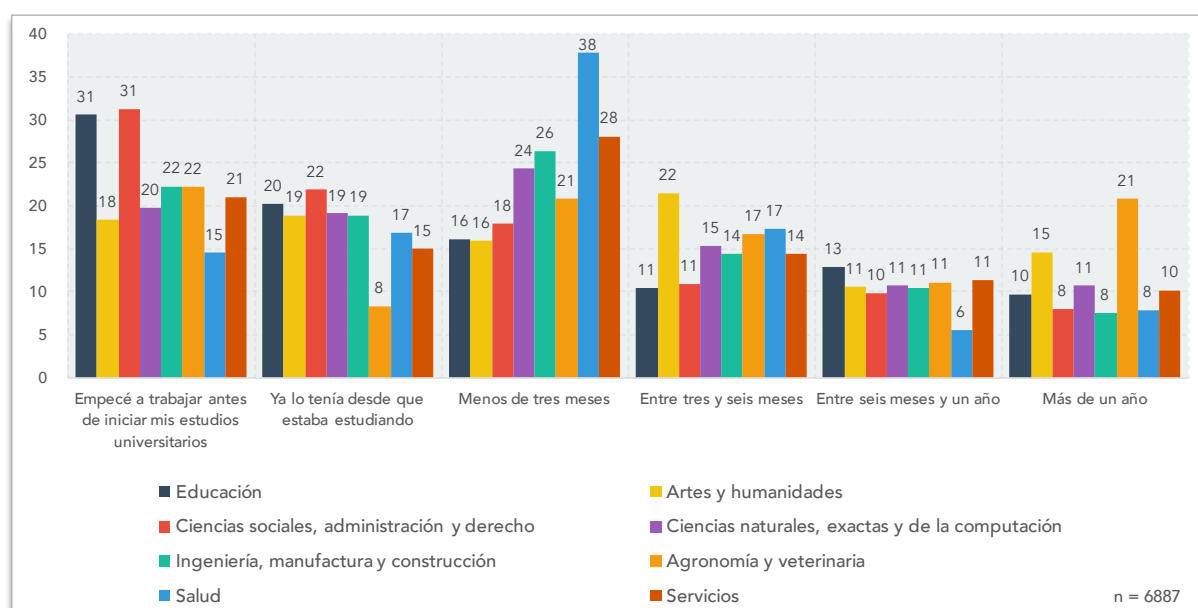


Gráfica 18. Tiempo que tardaron los egresados para emplearse por tipo de universidad.

Anteriormente se indicó que los egresados del área de *Salud* registraban una tasa menor de empleabilidad -explicado en gran medida por la edad promedio de los respondientes- sin embargo, es en esta área donde se presenta el mayor porcentaje

de egresados (38%) que se emplea por primera vez en un tiempo menor a tres meses, diez puntos porcentuales arriba sobre los egresados de carreras relacionados al área de *Servicios*.

Continuando con los jóvenes que empezaron a trabajar antes de terminar sus estudios por áreas de estudio, destacan los egresados de *Educación* y *Ciencias sociales, administración y derecho*, quienes en ambos casos, representan el mismo porcentaje (31%), mientras que los egresados de *Agronomía y veterinaria* tardaron más de un año después de haber concluido sus estudios en conseguir trabajo (21%) (v. gráfica 19).



Gráfica 19. Tiempo que tarda el egresado en emplearse por área de conocimiento.

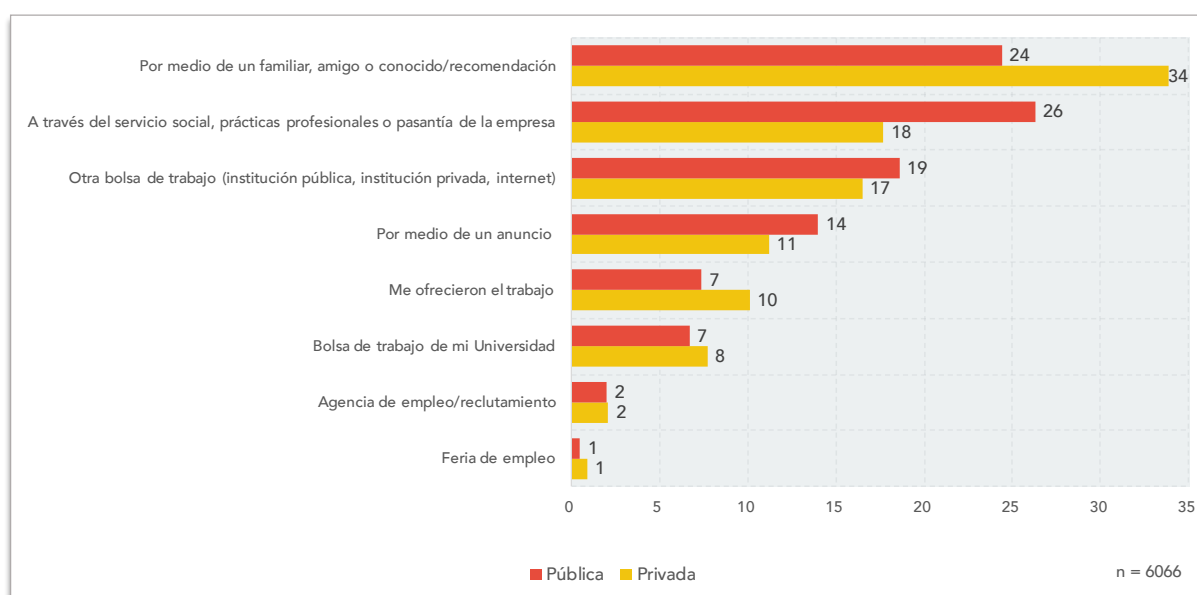
Entre aquellos egresados que empezaron su vida laboral mientras estaban realizando sus estudios, los pertenecientes al área de *Ciencias sociales, administración y derecho*, son los que en mayor medida empiezan a laborar en su primer año de estudio (19%). Por otra parte, el año escolar más frecuente para empezar a laborar es a partir del tercer año. Durante este periodo son los egresados de *Artes y humanidades*, quienes ocupan el mayor porcentaje de empleo (39%), seguidos de *Ciencias sociales, administración y derecho* (31%) y, en tercer lugar las carreras pertenecientes al área de *Ingeniería, manufactura y construcción* (27%). Los egresados de *Ciencias naturales, exactas y de la computación* entran a trabajar en un mayor porcentaje después del cuarto año (33%), seguidos de los estudiantes de *Ingeniería, manufactura y construcción* (27%).

1.3 Medios para conseguir empleo

Conseguir empleo puede representar un reto para los egresados o estudiantes universitarios y también puede representar un factor elemental para determinar cómo las universidades, empresas y gobierno pueden cooperar para fortalecer y acelerar el

acceso de los egresados al mercado laboral, por ello, la ENE indaga sobre los mecanismos utilizados por los egresados para conseguir empleo.

De los resultados obtenidos, se encuentra que la mayoría consigue su trabajo por medio de un amigo, familiar, amigo o recomendación (28%), siendo este porcentaje mayor en el caso de las universidades privadas (34%) que en el caso de las públicas (24%). El servicio social, las prácticas profesionales o pasantías de la empresa representa la segunda forma de emplearse para los egresados, en este caso con un papel preponderante en las universidades públicas (26%) que en las privadas (18%) (v. gráfica 20).



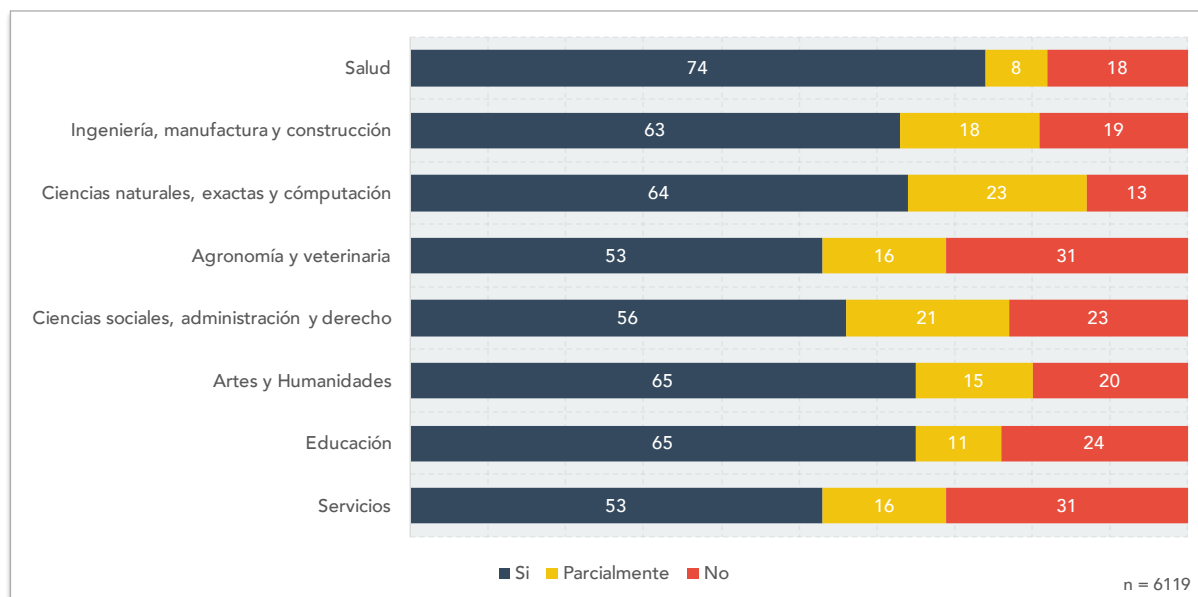
Gráfica 20. Mecanismos para conseguir el primer empleo.

Resalta el bajo porcentaje de egresados que encontraron su primer trabajo mediante la bolsa de trabajo de la misma universidad (7%) y ferias de empleo, apenas 1%, lo cual indica que los esfuerzos que hacen universidades y gobiernos en este ámbito no tienen impacto contundente en empleabilidad.

1.4 Vinculación del primer empleo con la carrera estudiada

Existe vinculación del primer trabajo con lo estudiado en 60% de los casos, 19% afirma que su primer empleo estuvo relacionado parcialmente. Tiene sentido encontrar, que el porcentaje donde no existe un vínculo con lo estudiado es mayor entre aquellos que empezaron a trabajar antes de haber iniciado sus estudios (45%), mientras que el tener vinculación con la carrera estudiada se reparte principalmente, entre aquellos que empezaron a trabajar mientras estudiaban (24%) y, quienes encontraron empleo en un tiempo menor a tres meses (25%). Aquellos egresados que encontraron empleo posterior a un año de haber concluido la universidad sólo

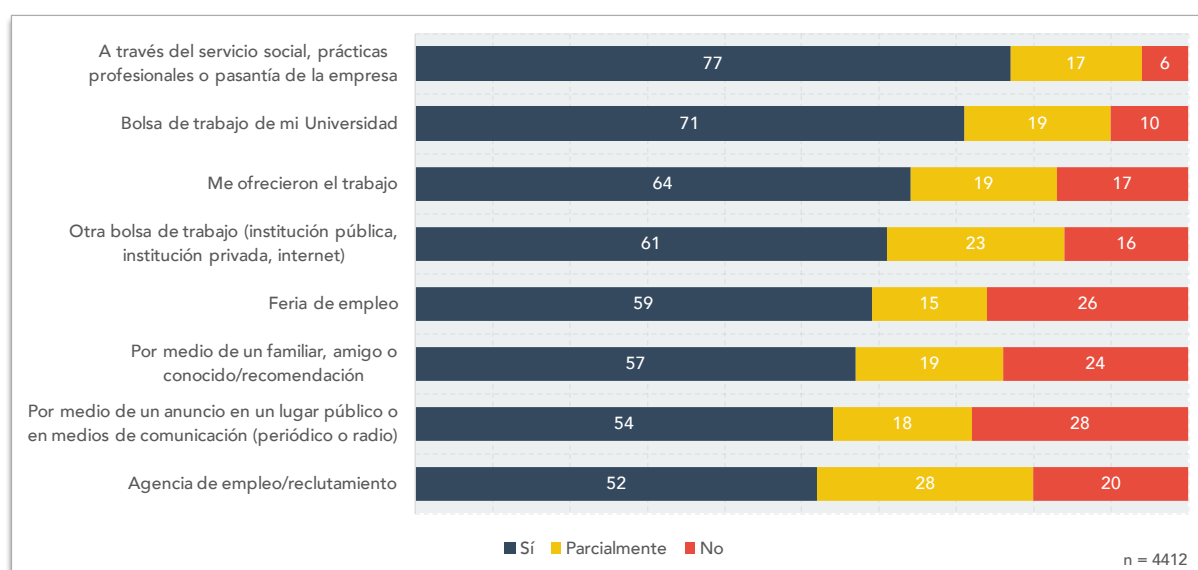
representan 7% de quienes afirman que su primer empleo sí estuvo vinculado con lo que estudiaron.



Gráfica 21. Vinculación del primer trabajo con la carrera por área de conocimiento.

La relación de lo estudiado con el primer trabajo conseguido es mayor en el campo de *Salud* (74%), seguido de *Agronomía y veterinaria* (69%) *Educación y Artes y humanidades* (65% en ambos casos), en tanto que *Servicios* (53%) es campo de estudio en donde menos se presenta esta vinculación (v. gráfica 21).

En cuanto a la relación entre carrera estudiada con la forma mediante la cual se consiguió el primer empleo, aquellos que lo consiguieron a través de servicio social o prácticas profesionales, cuentan con los porcentajes más altos de vinculación con lo estudiado (77%); seguidos por aquellos que consiguieron su empleo mediante la bolsa de trabajo de su universidad (71%) (v. gráfica 22).



Gráfica 22. Vinculación del primer trabajo por la forma mediante la cual se consiguió.

Destaca que, aquellos que consiguieron su trabajo a partir de una agencia de empleo y reclutamiento son los que responden en mayor medida (28%) que su empleo está vinculado parcialmente con lo que estudiaron. Quienes consiguieron trabajo mediante un anuncio en un lugar público o medios de comunicación, tienden a responder en mayor medida, que no había relación entre su empleo y su formación académica (28%). En esta misma situación, están aquellos que lo consiguieron mediante un familiar, amigo, conocido o recomendación (24%). Las recomendaciones de conocidos, familia o amigos son efectivas para conseguir empleo, pero no necesariamente los egresados fueron canalizados a un empleo donde pudieran ejercer su profesión.

1.5 Consecución del primer empleo: facilidades y complicaciones de los egresados

Al interesarse por conocer sobre el primer empleo, la ENE consideró las condiciones y factores en que se origina el acceso al primer trabajo de los egresados universitarios del país. Un primer aspecto a destacar, es la facilidad o dificultad que tuvieron los egresados para conseguir su primer empleo remunerado. 42% considera que conseguir trabajo fue *fácil* sin embargo 36%, lo considera *difícil*.

Entre aquellos que recibieron en su primer trabajo un sueldo en un rango entre \$1,500 y \$3,000 pesos mensuales, les resultó *difícil* conseguirlo (47%), mientras que quienes percibieron un sueldo entre \$8,000 y \$15,000 pesos les resultó *fácil* la adquisición de su empleo en 46% de los casos. En términos generales, a quienes les resultó *muy difícil* o *difícil* encontrar un trabajo terminaron percibiendo sueldos promedio menores a los sueldos de los egresados que consideran que fue *fácil* o *muy fácil* encontrarlo (v. tabla 2).

Facilidad o dificultad para conseguir el primer trabajo	Promedio de salario mensual
Muy difícil	\$5,468
Difícil	\$5,783
Fácil	\$6,778
Muy fácil	\$7,508
Total	\$6,359

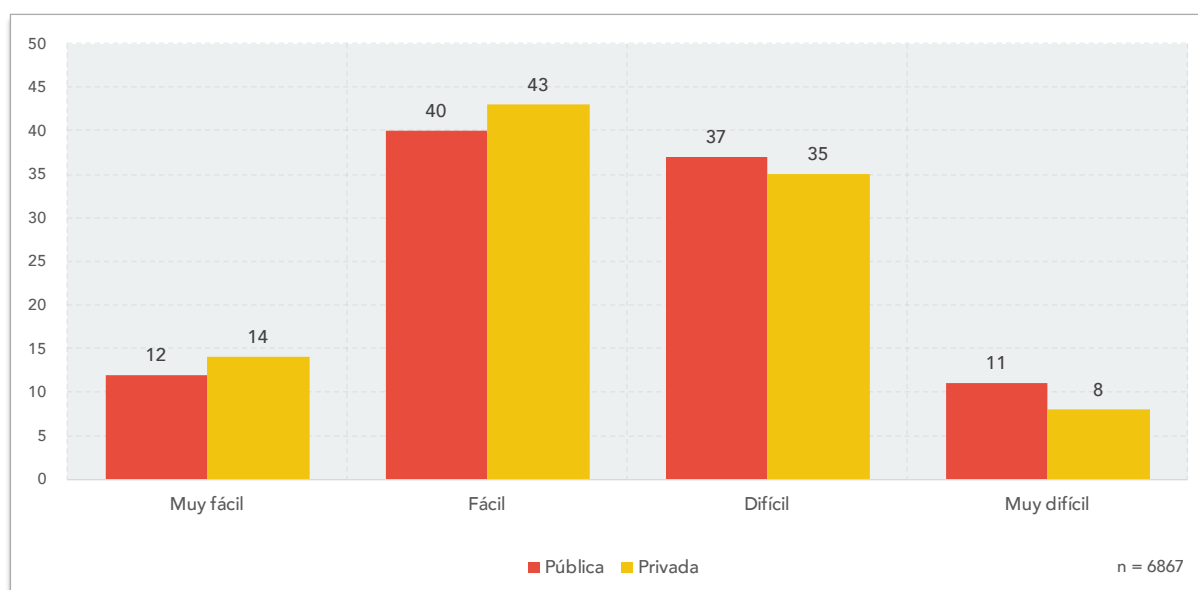
Tabla 2. Promedio de salario percibido en el primer empleo considerando la dificultad de conseguirlo.

Tomando en consideración únicamente el subgrupo de egresados que empezó a trabajar una vez que concluyó sus estudios de licenciatura, se observa que el tiempo

que transcurrió para conseguir empleo repercute en el ingreso que recibirá el egresado. 31% de quienes tardaron entre seis meses y un año para conseguir su primer empleo remunerado obtuvieron un rango de sueldo menor a \$3,000 mensuales; la misma situación se presenta para aquellos que tardaron más de un año en conseguir empleo (30%). En contraste, 48% de quienes obtuvieron empleo en un lapso menor de tres meses tuvo un sueldo en rango de \$3,000 a \$8,000 pesos mensuales.

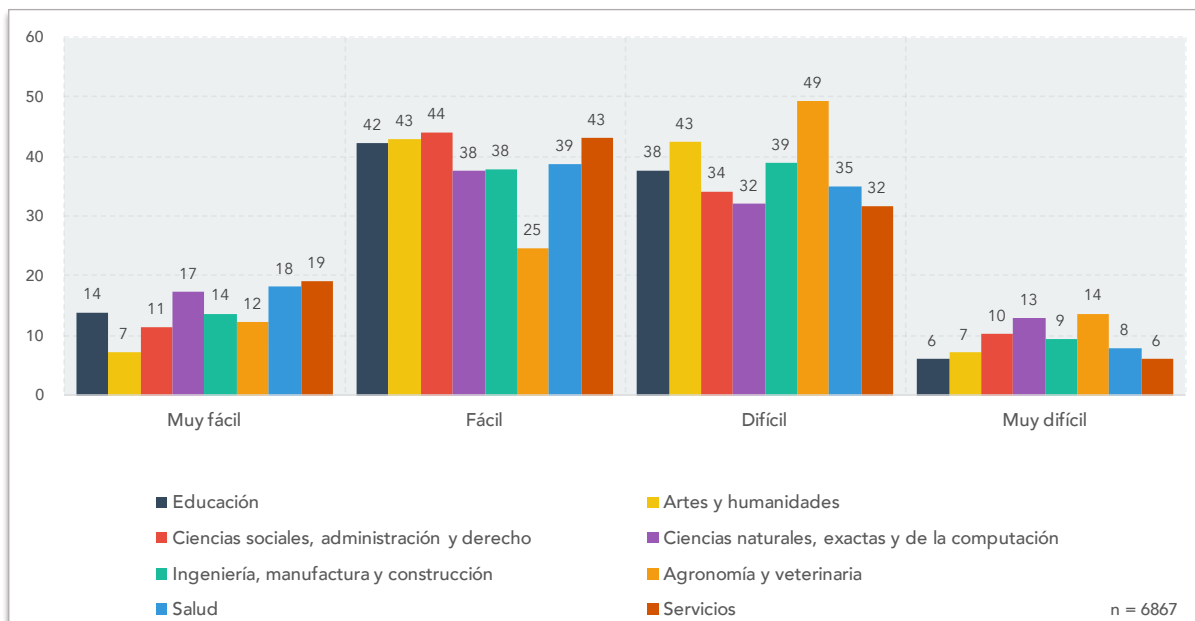
Lo anterior indica que la facilidad o complejidad de colocarse en un empleo y entre más tiempo dura la búsqueda de un joven egresado para conseguir un trabajo podría inclinar a los jóvenes a aceptar condiciones salariales y prestaciones inferiores a las de sus pares que consiguen empleo en menor tiempo.

Tomando en consideración únicamente a aquellos egresados que empezaron a trabajar una vez concluida la carrera, 50% de quienes afirmaron que su primer trabajo no estaba vinculado con lo que estudiaron tuvieron dificultad para encontrar empleo, mientras que del grupo que respondió que su trabajo estuvo vinculado a sus estudios, únicamente 38% respondió haber tenido dificultad para encontrar empleo.



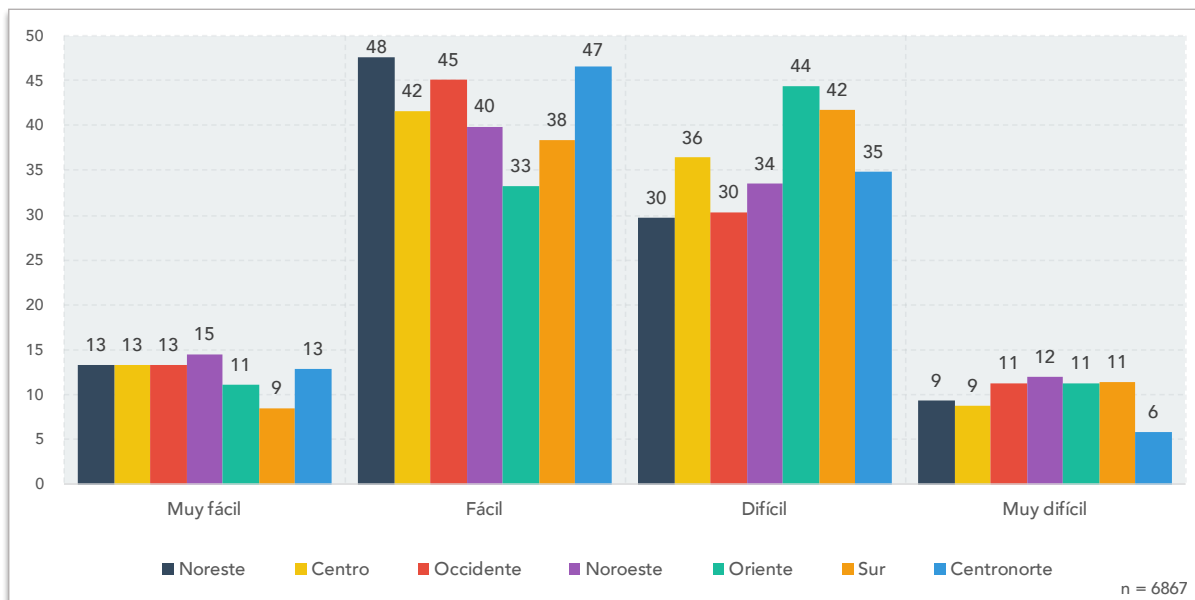
Gráfica 23. Facilidad para conseguir empleo por tipo de universidad.

Por universidad, los egresados de las instituciones privadas presentan una ligera tendencia a encontrar trabajo con mayor facilidad (57%) que los pertenecientes a las públicas (52%) (v. gráfica 23). Por campos de estudio, *Servicios* (62%), *Salud* (57%) y *Educación* (56%), son las áreas en las que mayor porcentaje de egresados encuentra su primer trabajo *muy fácil* y *fácil*, mientras que los egresados de *Agronomía* y *veterinaria* presentan mayor dificultad; cabe recordar que éstos también se enfrentan a la dificultad de ser los que les toma más de un año emplearse (v. gráfica 24).



Gráfica 24. Facilidad para conseguir el primer empleo por área de conocimiento..

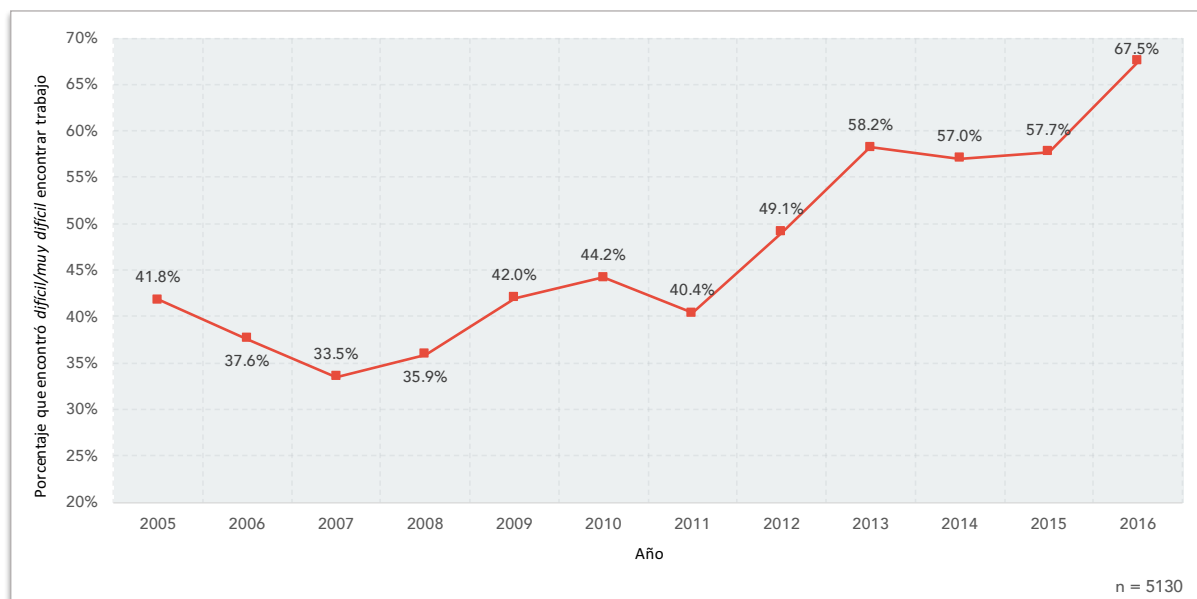
Analizando por regiones geográficas, los egresados que estudiaron en los estados de las regiones *Noroeste*, *Occidente* y *Centronorte*, son quienes reportan menor dificultad al momento de encontrar trabajo, mientras aquellos que estudiaron en la región *Oriente* (55%) y *Sur* (53%) son quienes han encontrado mayores dificultades (v. gráfica 25).



Gráfica 25. Facilidad para conseguir empleo por región geográfica.

Aunque no hay gran diferencia de edad entre aquellos que consideraron *difícil* encontrar su primer trabajo contra aquellos que lo consideraron *fácil* -la edad promedio actual de los que lo consideraron *difícil* es de 29 años mientras que quienes lo consideraron *fácil* es de 32 años- destaca que, en cuanto más reciente es el año en que consiguieron su primer trabajo, más aumenta la percepción de que les fue *difícil*

o *muy difícil* encontrar trabajo (v. gráfica 26), algo no necesariamente vinculado con el panorama económico del país en términos de población desempleada.



Gráfica 26. Percepción de dificultad para encontrar primer empleo incrementa con los años.

La percepción de facilidad o dificultad de conseguir el primer empleo también podría estar influenciada y relacionada por el número de veces que los egresados han cambiado de empleo: aquellos que no han cambiado en ninguna ocasión de empleo califican como difícil haber encontrado ese empleo en 50% de los casos, mientras que 39% que han cambiado de empleo en 6 ocasiones o más consideraron que conseguir su primer trabajo fue difícil. Pareciera que los cambios de trabajo van atenuando la percepción de la dificultad que tuvieron los egresados para obtener su primer empleo. Por otro lado, para la mitad de quienes no han cambiado de empleo, la dificultad de haberlo conseguido podría ser determinante para continuar en el mismo empleo (v. tabla 3).

Número de veces que se ha cambiado de empleo	Es difícil/muy difícil encontrar trabajo
Ninguna	50.4%
1 vez	48.7%
2 veces	43.5%
3 a 5 veces	43.7%
6 o más veces	39.5%

Tabla 3. Percepción de dificultad para conseguir el primer trabajo por número de veces que se ha cambiado de trabajo.

La vinculación con la universidad tiene influencia sobre la percepción de la dificultad en la obtención del primer trabajo, ya que únicamente 33% de quienes consiguieron su primer trabajo a través de la bolsa de trabajo de la universidad y 35%

de quienes consiguieron su empleo mediante servicio social, práctica profesional o pasantía de la empresa señaló que fue *difícil* o *muy difícil*, a diferencia de 58% de quienes recurrieron a una bolsa de trabajo externa a la universidad o 51% de los que recurrieron a una agencia de empleo o reclutamiento.

1.6 Principal dificultad al momento de encontrar empleo

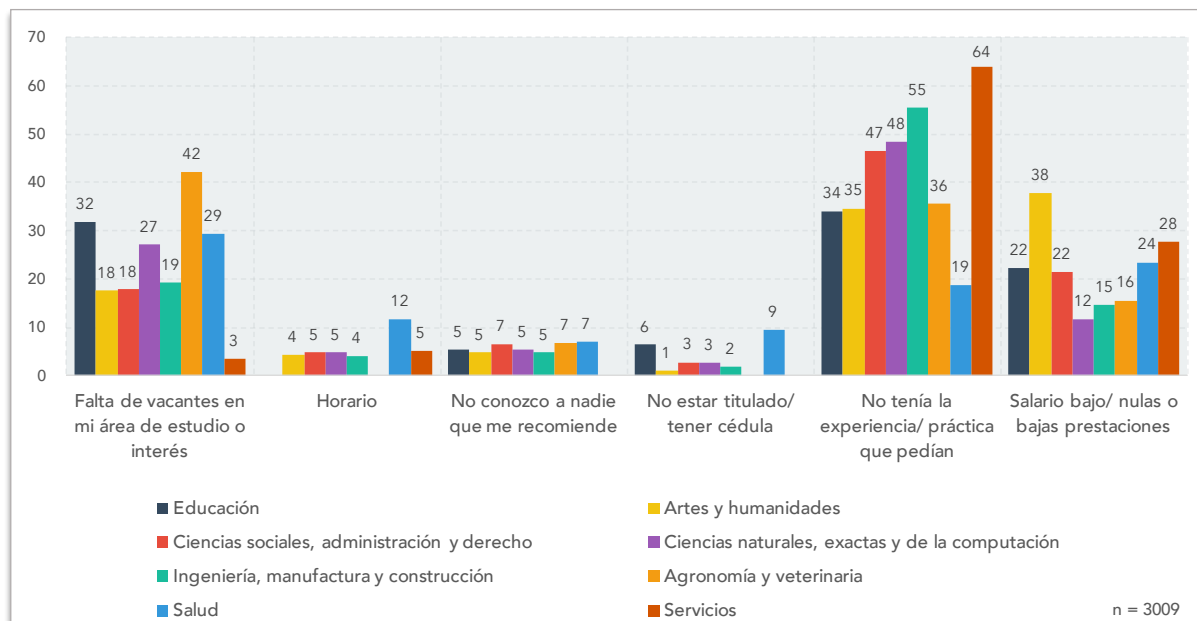
La principal dificultad de los egresados para encontrar trabajo fue la falta de experiencia o práctica requerida por las empresas contratantes (48%), en tanto que la segunda dificultad es la falta de vacantes en las áreas de estudio o interés (20%), este problema se presenta en mayor medida entre los egresados de las universidades públicas (22%); para los egresados de las universidades privadas los bajos salarios y las bajas o nulas prestaciones resultó ser un problema en 23% contra 19% de las públicas.

La modalidad de estudio del egresado también influye en las principales dificultades percibidas al momento de encontrar trabajo. No tener la experiencia requerida resultó un problema en mayor porcentaje para quienes estudiaron en una modalidad no presencial (36%). A pesar de que estudiar en la modalidad presencial representa mayores complicaciones en términos de experiencia, tiene otras ventajas relativas a la formación de relaciones sociales que, eventualmente, favorecen o facilitan la consecución de un empleo, ya que para los egresados que estudiaron en modalidad presencial, no contar con alguien que los recomendara fue percibido como un problema (5%) en menor porcentaje comparado con quienes estudiaron en una modalidad no presencial (13%).

Considerando la edad en el primer trabajo, para aquellos que respondieron que su principal problema fue el horario, su edad promedio fue de 20.4 años y aquellos que afirmaron no conocer a alguien que los recomendara tenían una edad promedio de 24.3 años.

Quienes consiguieron su primer empleo a través del servicio social, prácticas o pasantía de la empresa, 40% afirma que le fue difícil conseguir empleo debido a que no tenían la experiencia o práctica requerida.

La falta de práctica o experiencia profesional, que los egresados reportan como la principal dificultad para encontrar trabajo, es un indicador de que el servicio social y prácticas profesionales pueden ser plataformas que suministren a los alumnos de recursos, habilidades y experiencia vinculados con los requerimientos de las empresas. Por otra parte, desde las universidades, el servicio social y prácticas profesionales resultan ser útiles para que los alumnos consigan trabajo por lo que sería conveniente fortalecer este vínculo y pensar los programas de servicio social y prácticas profesionales de forma que sirvan como impulso o fortalecimiento en la formación de los alumnos y no sólo como un requisito.



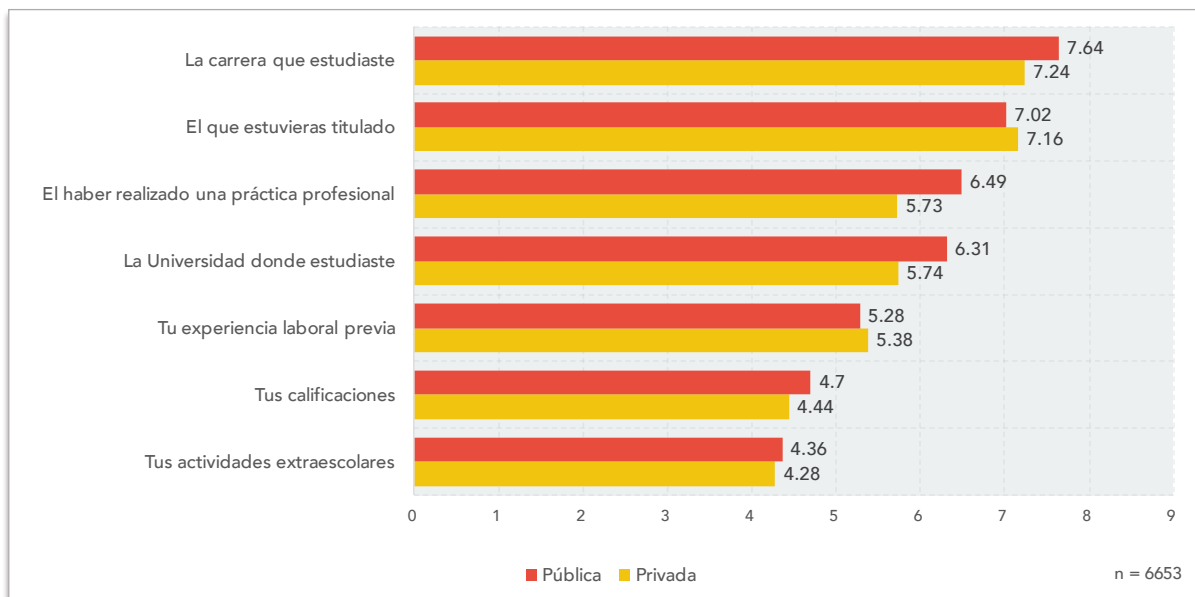
Gráfica 27. Dificultades para conseguir empleo por área de conocimiento.

En lo que respecta a campos de estudio, aquellos provenientes de *Agronomía y veterinaria* reportaron en mayor porcentaje (42%) que su principal problema fue la falta de vacantes en su área de estudio; no tener la experiencia requerida fue el principal problema para los egresados del área de *Servicios* (64%), así como para los de *Ingeniería, manufactura y construcción* (55%); mientras que para los egresados de *Artes y humanidades* la principal dificultad fueron los bajos salarios y prestaciones (38%) (v. gráfica 27).

1.7 Aspectos que influyen para conseguir un empleo

Si bien conseguir empleo es un reto para los egresados que implica, por lo que se ha visto en esta encuesta, considerar el tiempo que tardarían en obtenerlo, sueldos y prestaciones recibidas, así como dificultades (falta de experiencia, falta de vacantes, horario, entre otras), también existen aspectos a considerar que podrían influir en abrirse paso en el mercado laboral. Esos aspectos pueden estar vinculados con la misma carrera, universidad o actividades desarrolladas a lo largo de la vida universitaria como el mantener buenas calificaciones o realización de prácticas profesionales. Pero, ¿cuáles de estos aspectos tuvieron un peso al momento de conseguir el primer trabajo?

Los egresados evaluaron en una escala de 0 al 10, donde a mayor valor, mayor influencia del aspecto en la consecución del primer trabajo. La valoración destaca con puntajes más altos, es decir que su influencia fue mayor para conseguir trabajo en: carrera estudiada (con un puntaje de 7.49), seguido de estar titulado (7.07). Entre los aspectos a los cuales los egresados otorgan un menor puntaje, se encuentra en penúltimo lugar las calificaciones obtenidas en la universidad (4.60) y las actividades extraescolares en último lugar (4.33).



Gráfica 28. Aspectos que influyen para conseguir primer trabajo por tipo de universidad.

Comparando por tipo de universidad, las mayores diferencias se encuentran en haber realizado una práctica profesional, actividad a la cual los egresados de las universidades públicas le asignan una mayor influencia para conseguir primer trabajo (6.49) en comparación con los de las privadas (5.73). En cuanto a la universidad donde estudiaron, los egresados de las escuelas públicas otorgan un puntaje de 6.31 en comparación con 5.74 que le otorgan los de las privadas (v. gráfica 28).

La carrera estudiada es un elemento que influye de manera determinante entre aquellos que consiguieron su primer trabajo en menos de tres meses después de haber egresado (8.30) que entre aquellos a los cuales les tomo más de un año (6.47). La experiencia laboral previa es de mayor relevancia entre los que consiguieron su primer trabajo antes de entrar a la universidad (6.23) que entre quienes lo obtienen mientras están estudiando (4.74). Quienes tardaron menos de 6 meses en conseguir empleo, le otorgan un puntaje de 6.93 a la realización de una práctica profesional, significativamente mayor que el grupo que invirtió más de un año emplearse (4.45).

Al analizar estos puntajes por la forma en la cual se consiguió el primer empleo, resalta que las calificaciones tienen una mayor influencia entre quienes lo consiguieron mediante la bolsa de trabajo de la universidad (5.56) y aquellos que lo obtuvieron vía prácticas profesionales, servicio social o pasantías (5.24).

Quienes se emplearon mediante una agencia de empleo o reclutamiento el aspecto que les resulta más influyente es haber estado titulado (8.09) y el aspecto menos influyente fue la realización de prácticas (5.34). Haber realizado prácticas tampoco fue relevante para quienes encontraron empleo por medio de un anuncio en un lugar público o en medios de comunicación (5.30), sin embargo para aquellos que se emplearon por servicio social o prácticas profesionales, la realización de prácticas tiene la valoración más alta (8.36).

En lo que respecta a campo de estudios, la universidad en la cual se estudió tiene más peso entre los egresados de *Ingeniería, manufactura y construcción* (6.47) que entre aquellos que estudiaron en el área de *Educación* (5.43).

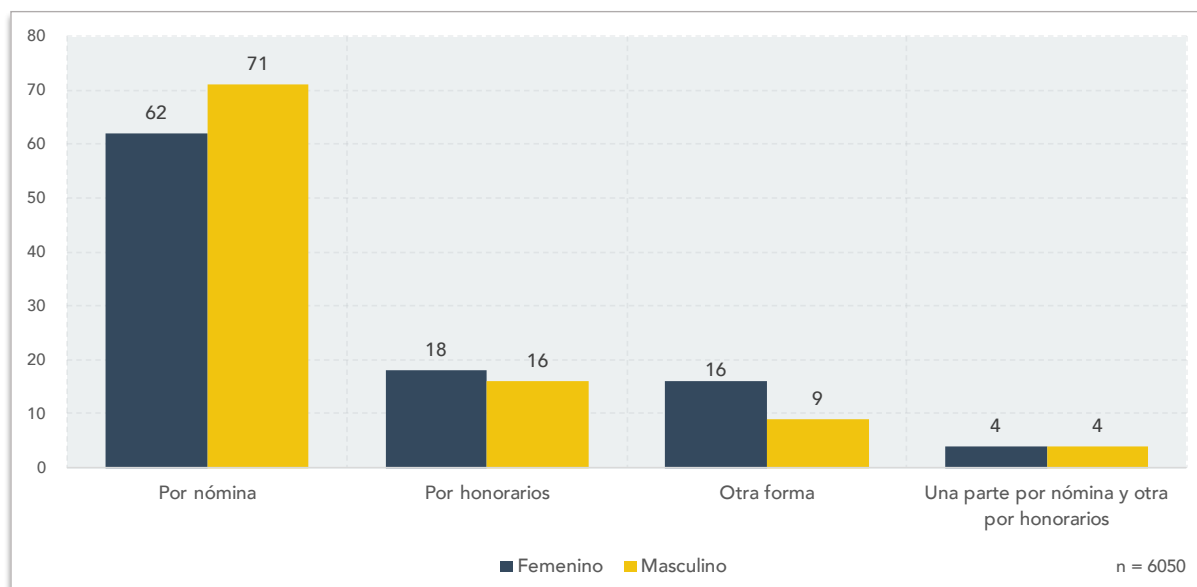
Debido al tipo de actividades que realizan, no resulta sorprendente encontrar que, para los egresados del área de *Salud*, el estar titulado tuviese gran influencia para conseguir empleo (8.84), al igual que los de *Educación* (8.23), contrastando claramente con los egresados de carreras pertenecientes al campo *Artes y humanidades* (5.88). Para los egresados de este último campo de estudio, las prácticas profesionales tienen mínima influencia (4.83), comparado con la que le asignan los egresados de *Salud* (7.27).

2. PRIMER EMPLEO: ASPECTOS ECONÓMICOS

En este apartado la *ENE* ofrece información que permite analizar un aspecto fundamental para los egresados y su situación en el mercado laboral: salarios, medios de pago, prestaciones y promociones que, en conjunto, podrían ser determinantes en su permanencia en ese primer empleo, cambios, crecimiento y repercusiones en su empleo actual.

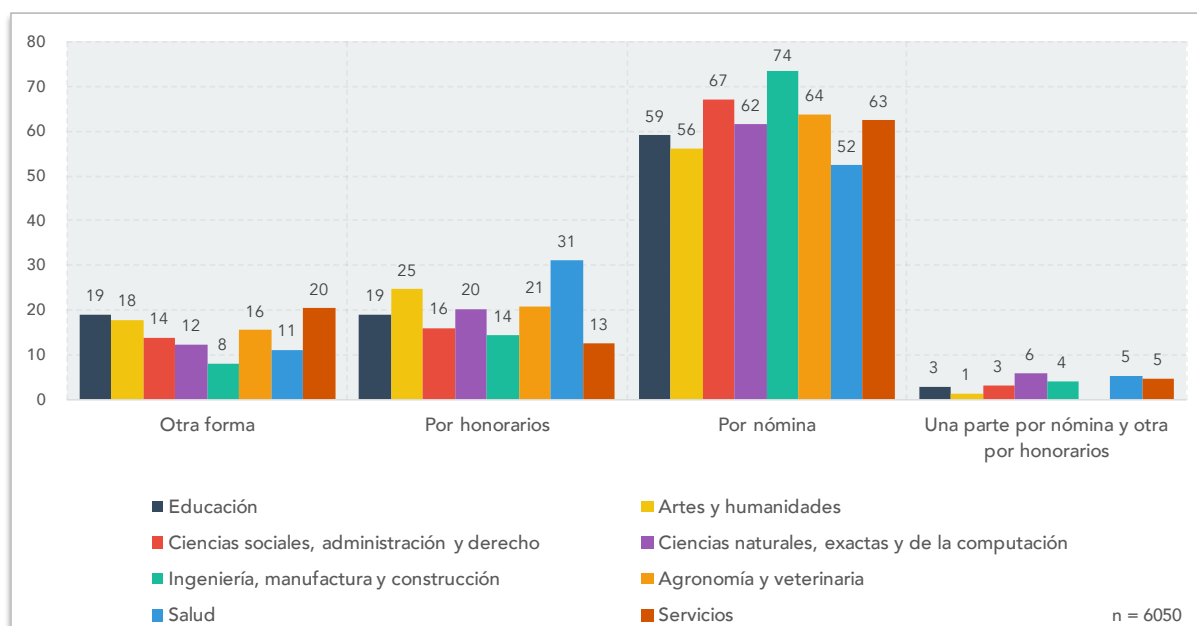
2.1 Medios de pago en el primer empleo y satisfacción con el sueldo

Referente a la forma de pago para los egresados en su primer trabajo, la gran mayoría de ellos, 67%, recibía sus ingresos a través de un pago de nómina. Al considerar el género 71% de los hombres recibía su pago mediante nómina, porcentaje que se reduce a 62% en el caso de las mujeres, que por otra parte tiende a recibir un pago de otra forma 16% de las veces, comparado con el 9% de los hombres (v. gráfica 29).



Gráfica 29. Forma de pago del primer empleo por género.

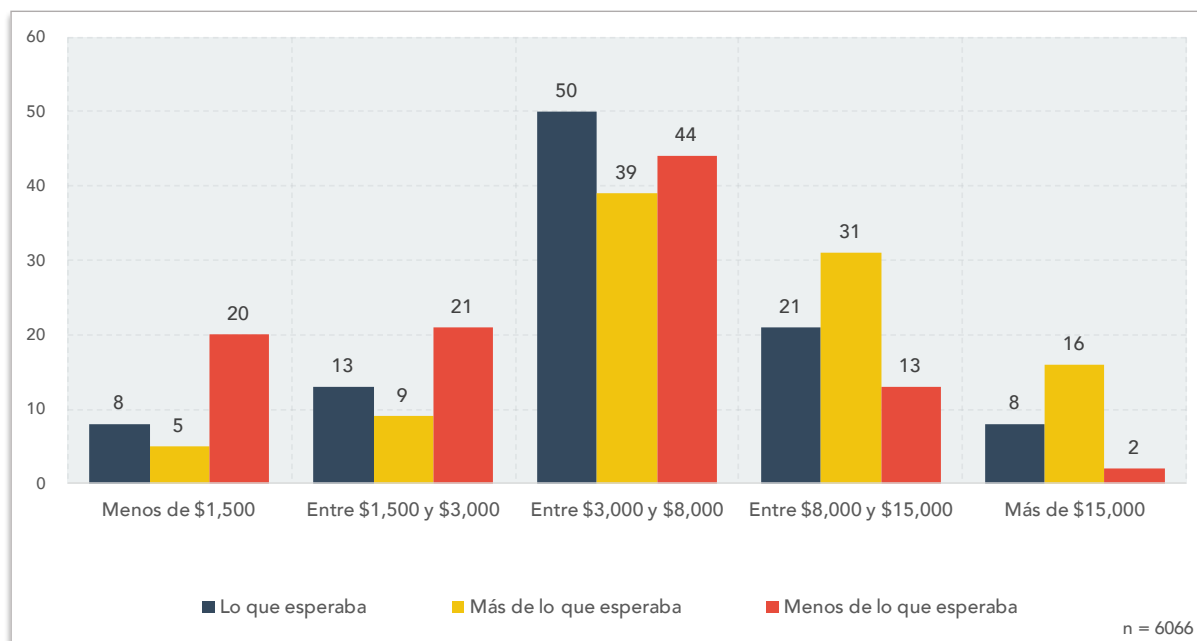
Un aspecto a destacar es que 31% de los egresados del área de *Salud* recibe su pago por honorarios, porcentaje mucho mayor que cualquier otra área de estudios comprendida en este subgrupo. Las carreras del área de *Ingeniería, manufactura y construcción* son las que tienden a recibir en mayor medida un salario vía nómina (v. gráfica 30).



Gráfica 30. Forma de pago en el primer trabajo por área de conocimiento.

Sobre las expectativas del primer sueldo, casi la mitad de los egresados (48%) respondió que su primer salario era menor a lo esperado; un porcentaje cercano afirma que ese sueldo era lo que esperaba ganar (40%), y únicamente 12% considera que su ingreso fue superior a lo esperado. Comparando estas respuestas por el salario percibido queda latente que percibir menos de lo esperado se concentra en los rangos de ingresos más bajos, es decir, menor a \$3,000 mensuales, representando 41%;

mientras que quienes consideran que recibieron el sueldo esperado se concentran en el rango entre \$3,000 y \$8,000 con 50% del total. En tanto que quienes perciben que su salario fue mayor al esperado, 31% se ubican en los rangos entre \$8,000 y \$15,000 y 16% en el rango de \$15,000 o más (v. grafica 31).



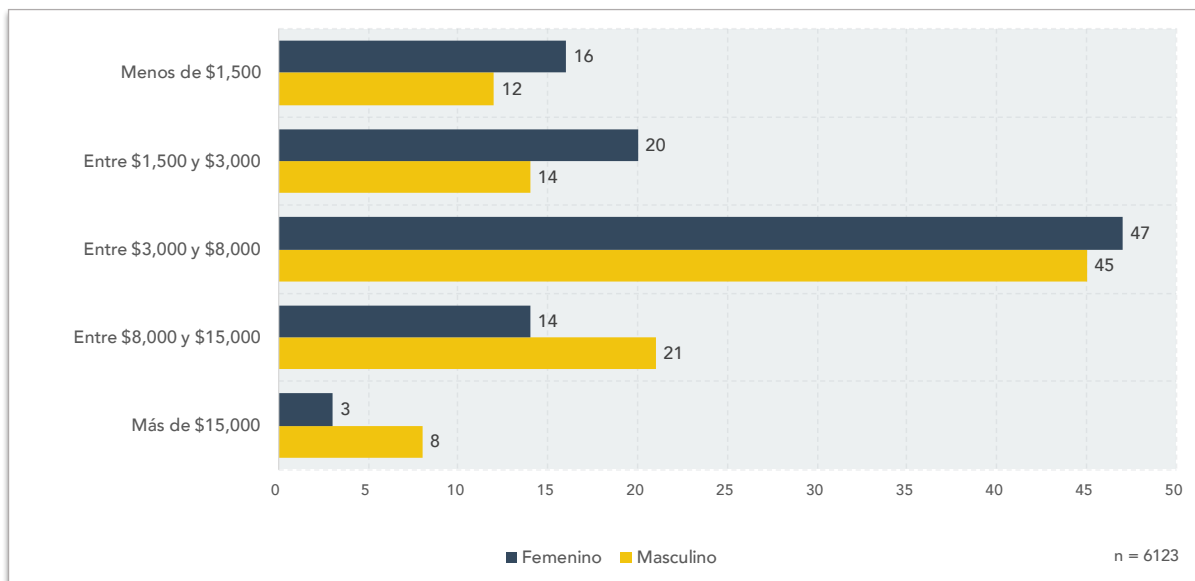
Gráfica 31. Expectativas del primer sueldo.

Entre aquellos que empezaron a trabajar antes de iniciar sus estudios universitarios y quienes empezaron a trabajar mientras estudiaban, se encuentran los porcentajes más altos de los que afirman haber percibido el sueldo esperado (45% para ambos casos), mientras que aquellos que se emplearon al concluir los estudios señalan con mayor frecuencia haber recibido menos de lo esperado, un porcentaje de 63% en el caso de los que tardaron más de un año en encontrar empleo y 58% entre quienes tardaron entre seis meses y un año.

2.2 Situación salarial en el primer empleo

En su primer empleo los egresados suelen ganar sueldos¹ con una media de \$6,453, sin embargo se encuentran diferencias significativas al comparar por género: 36% de las mujeres gana menos de \$3,000 pesos mensuales, porcentaje inferior en el caso de los hombres para este rango (26%). De igual manera, si bien es un porcentaje bajo, aquellos hombres que ganan más de \$15,000 (8%) sigue siendo mayor que en el caso de las mujeres (3%) (v. gráfica 32).

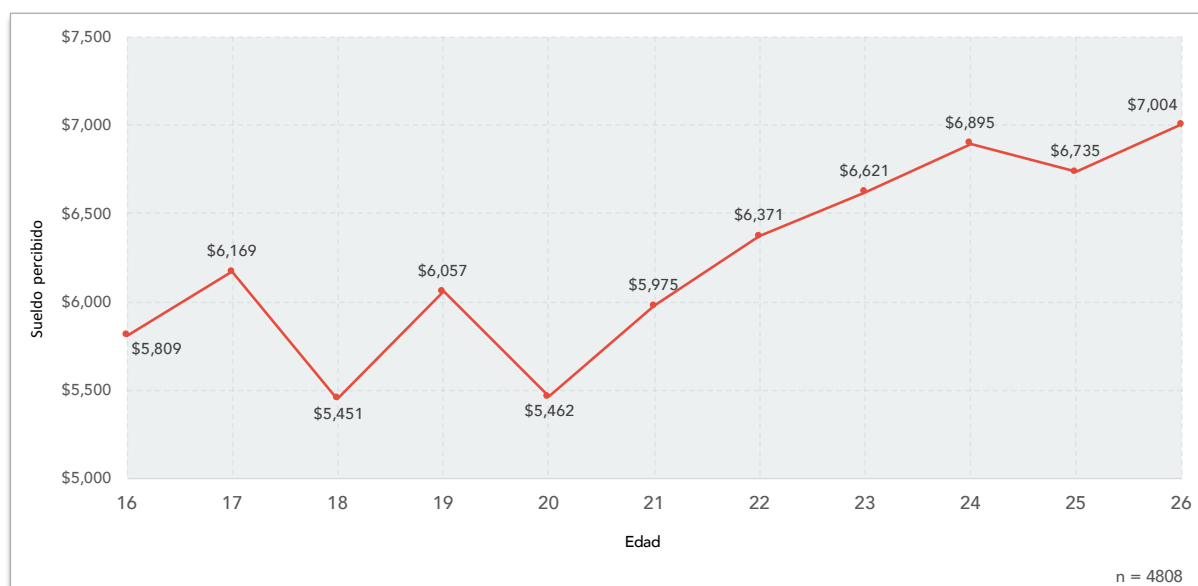
¹ Para el sueldo percibido en el primer trabajo se ajustaron los sueldos a la inflación y únicamente se consideraron los casos de aquellos egresados que empezaron a laborar a partir del año 2000.



Gráfica 32. Salario mensual del primer empleo por género.

Por tipo de universidad, la diferencia es ligeramente favorable en las privadas donde el porcentaje de egresados que en su primer empleo consiguieron sueldos mayores a \$8,000 es de 28%, contra 21% de las públicas. Quienes afirmaron que su primer trabajo estaba relacionado con lo que estudiaron, su sueldo promedio fue superior al de aquellos cuyo trabajo solo estuvo parcialmente relacionado al campo de estudio (\$6,968 vs. \$6,275) y la diferencia es más amplia con quienes afirman que su primer trabajo no tiene relación con sus estudios (\$5,091).

Al analizar por edad se observa un incremento del sueldo del egresado conforme aumenta la edad en que se obtuvo el primer trabajo. (la edad promedio de consecución del primer trabajo es 22.5 años) (v. gráfica 33).

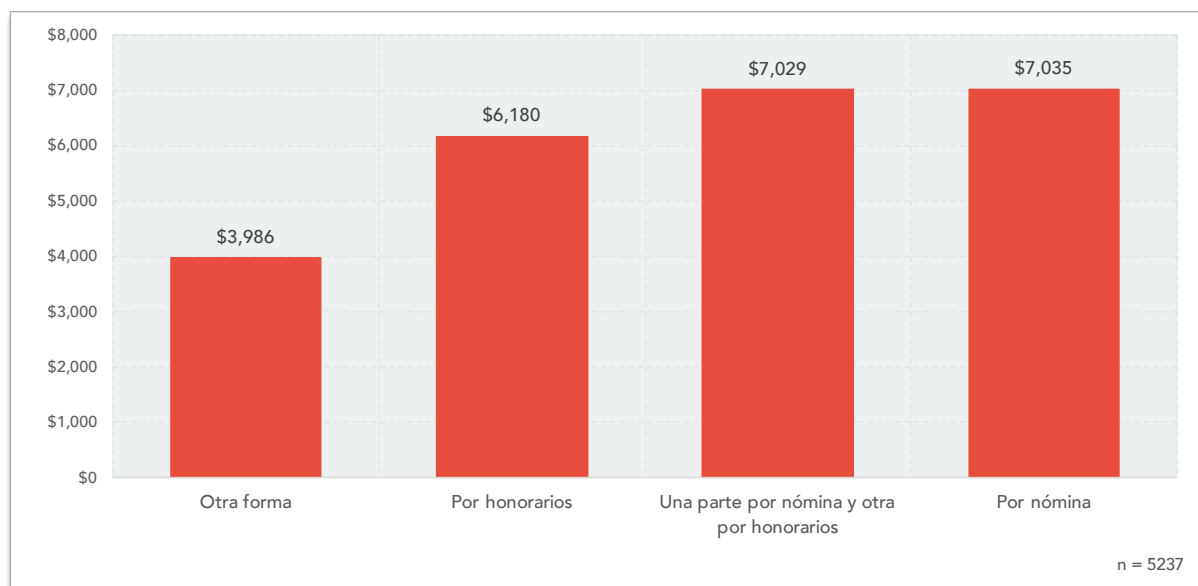


Gráfica 33. Sueldos percibidos en el primer empleo de acuerdo a la edad.

En cuanto a la forma mediante la cual recibían su salario, aquellos a quienes les pagaban por nómina tuvieron un ingreso promedio superior (\$7,034) en comparación

con aquellos cuyo esquema de pago era por honorarios (\$6,180) y, ambos contaban con ingresos mayores a aquellos que recibían su salario por otro medio (\$3,986) (v. gráfica 34).

Con respecto a este promedio de ingreso, hay que matizar que, 35% de ellos fueron obtenidos antes de egresar la universidad y que se pueden referir tanto a trabajos de tiempo completo como de medio tiempo.



Gráfica 34. Promedio de ingresos mensuales del primer empleo de acuerdo a la forma de pago.

En lo que respecta al medio por el cual consiguieron su primer trabajo, cabe destacar que aquellos que consiguieron su primer empleo mediante bolsa de trabajo de su universidad son los que registraron el salario promedio más alto (\$8,099), ubicándose en segundo lugar, con \$7,496, aquellos que lo consiguieron mediante una bolsa de trabajo externa a la universidad.

Por otra parte, quienes fueron menos favorecidos con su primer salario, son aquellos a los que les ofrecieron su primer trabajo directamente (\$5,944); quienes consiguieron su empleo a través del servicio social, prácticas profesionales o pasantía de la empresa promedian \$6,114. Sobre la obtención de empleo mediante prácticas profesionales y primer salario existe un panorama ambiguo, por un lado, las prácticas son un medio por el cual un porcentaje importante de egresados se emplea por primera vez (23%), pero la situación salarial no es la óptima, pues se encuentran con salarios relativamente bajos comparados con otros medios de consecución.

Los estados donde se encuentra el promedio de ingresos más alto para el primer empleo son Nuevo León con \$9,846, seguido por Nayarit y Coahuila con un primer sueldo alrededor de \$7,400. Los sueldos más bajos se encontraron en los estados del sur de país: Chiapas promedia un sueldo de \$3,971 y Yucatán \$4,299C (v. tabla 4). Más adelante se verá que estos datos son consistentes con las entidades de la región sur del país donde se encontró el mayor porcentaje de egresados que en su primer trabajo contaban con menos prestaciones.

Estados con sueldos más altos		Primer sueldo promedio	Estados con sueldos más bajos		Primer sueldo promedio
Nuevo León		\$9,846	Quintana Roo		\$4,789
Nayarit		\$7,462	Campeche		\$4,616
Coahuila		\$7,407	Tlaxcala		\$4,479
Puebla		\$7,375	Yucatán		\$4,230
San Luis Potosí		\$7,157	Chiapas		\$3,971

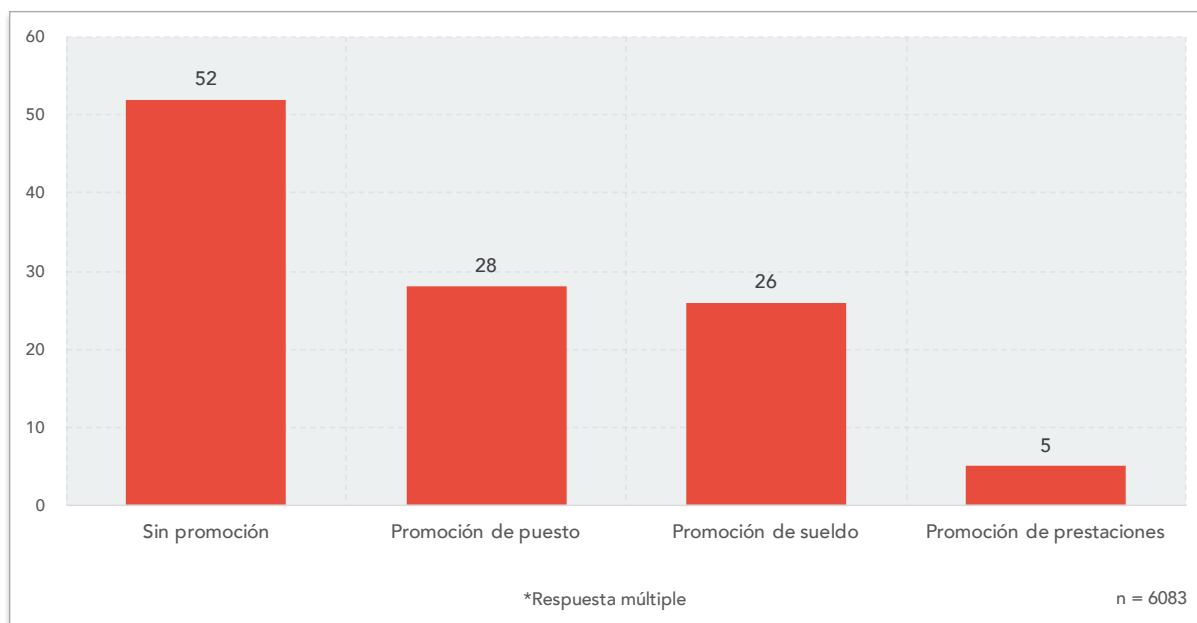
Tabla 4. Promedio del primer sueldo por entidad.

Considerando la forma en que obtienen empleo los egresados, la bolsa de trabajo de la propia universidad no tiene un papel preponderante, sólo es 7% sin embargo, aquellos que lo obtienen de esta forma tienen un primer sueldo promedio más alto.

3. PROMOCIONES LABORALES Y CAMBIOS DE EMPLEO

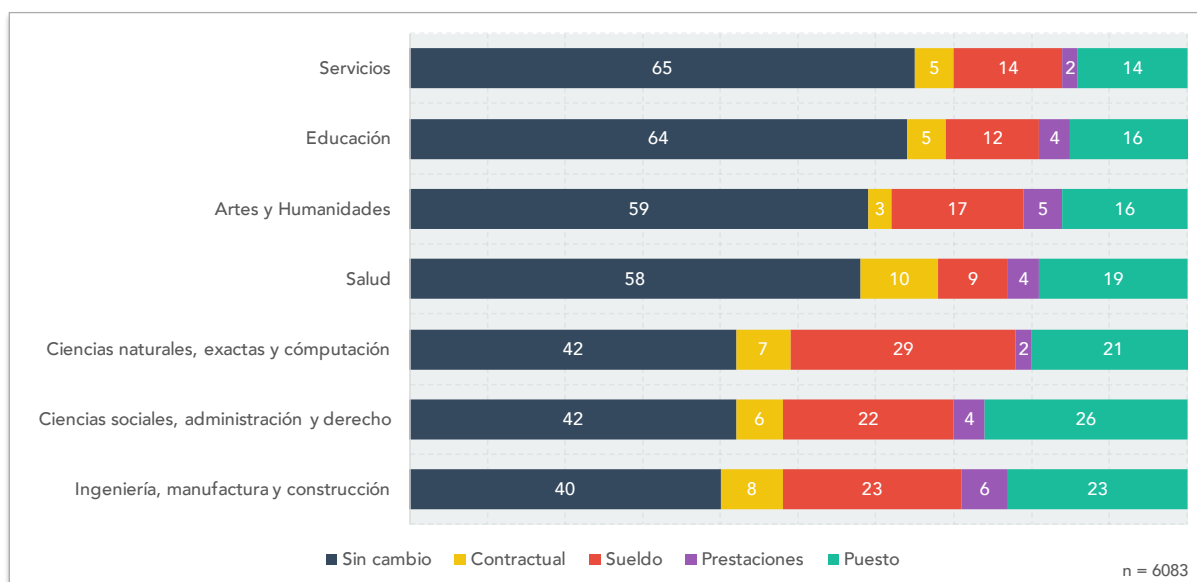
3.1 Promociones en el primer empleo

Hasta 52% de los egresados (respuestas múltiples) no tuvo ningún tipo de promoción en su primer empleo, y los cambios más frecuentes que llegaron a tener corresponden a cambios de puesto (28%) y cambios de sueldo (26%), siendo el cambio menos frecuente el de prestaciones (5%). De éstos que no tuvieron ningún tipo de promoción o cambio 67% pertenece a universidades públicas y, sólo el 37% a privadas (v. gráfica 35).



Gráfica 35. Promociones que tuvieron los egresados en su primer empleo.

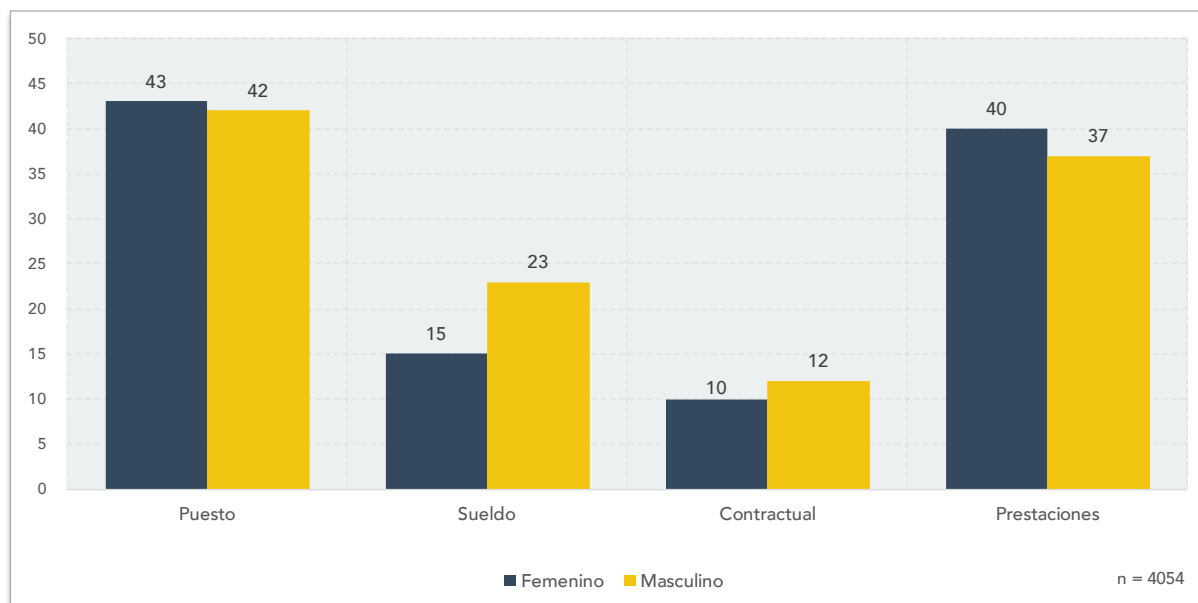
Por campos de estudio, los porcentajes más altos de egresados que no tuvieron promociones se encuentran en *Servicios* (65%) y en *Educación* (64%), en tanto que los de *Ciencias naturales, exactas y computación* son los que con mayor frecuencia tuvieron algún cambio de sueldo (29%), seguidos de los de *Ingeniería, manufactura y construcción* (23%). Los egresados que presentaron mayores cambios respecto al puesto son los de *Ciencias sociales, administración y derecho* en un 26% (v. gráfica 36).



Gráfica 36. Cambios o promociones en el primer empleo por área de conocimiento.

Al abordar esta variable por género de los participantes, encontramos diferencias significativas, ya que mientras 23% de los hombres tiene un cambio de sueldo, el porcentaje en el caso de las mujeres disminuye a 15% (v. gráfica 37). Las mujeres

tienen ligeramente más éxito que los hombres al momento de conseguir promociones en términos de prestaciones (40% versus 37%).

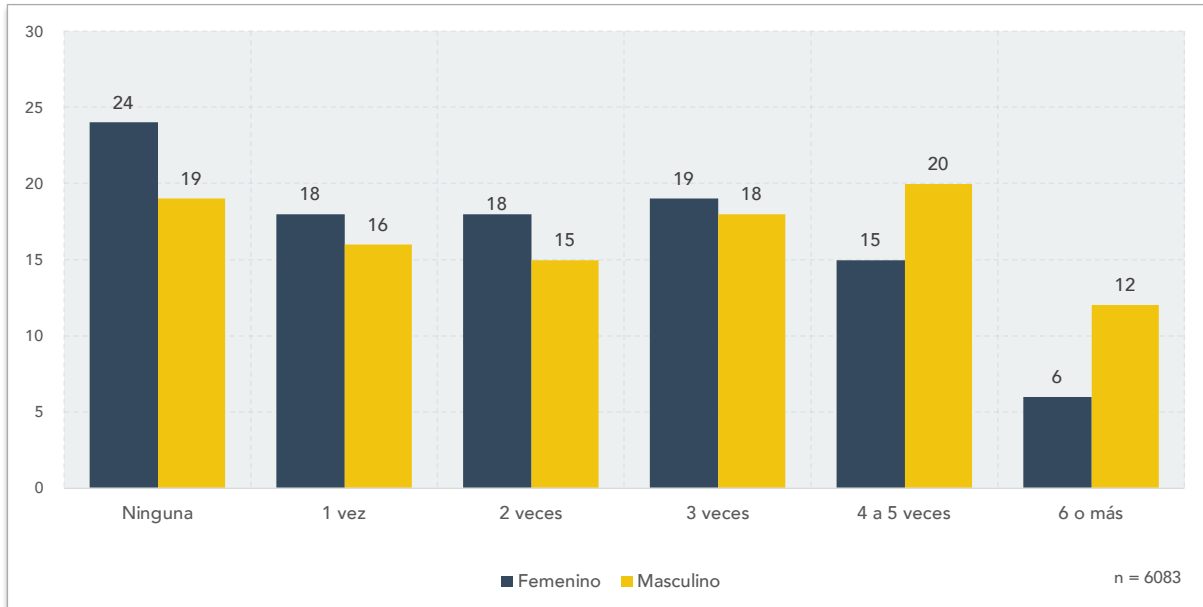


Gráfica 37. Promociones en el primer empleo por género.

En lo que respecta al tipo de universidad de la cual egresaron, no hay diferencias significativas entre ellas, pero al analizar la forma mediante la cual consiguieron trabajo, resalta el hecho de que aquellos que consiguieron su trabajo por medio de una agencia de empleo o reclutamiento son los que reportan la existencia de un cambio o promoción laboral en un porcentaje más amplio (60% contra 40% que no tuvo promociones), seguido de quienes consiguieron su empleo en la bolsa de trabajo de la universidad donde estudiaron (56%) en tanto que quienes reciben menos promociones, en general, son los que encontraron trabajo mediante un anuncio en un lugar público o en medios de comunicación (41%). Que los egresados que consiguieron su empleo mediante una agencia, sean los que tienen los mayores porcentajes de promociones, habla tanto de una mayor confianza por parte de las empresas hacia estos empleados, como de los niveles de exigencias que estos tienen hacia las empresas.

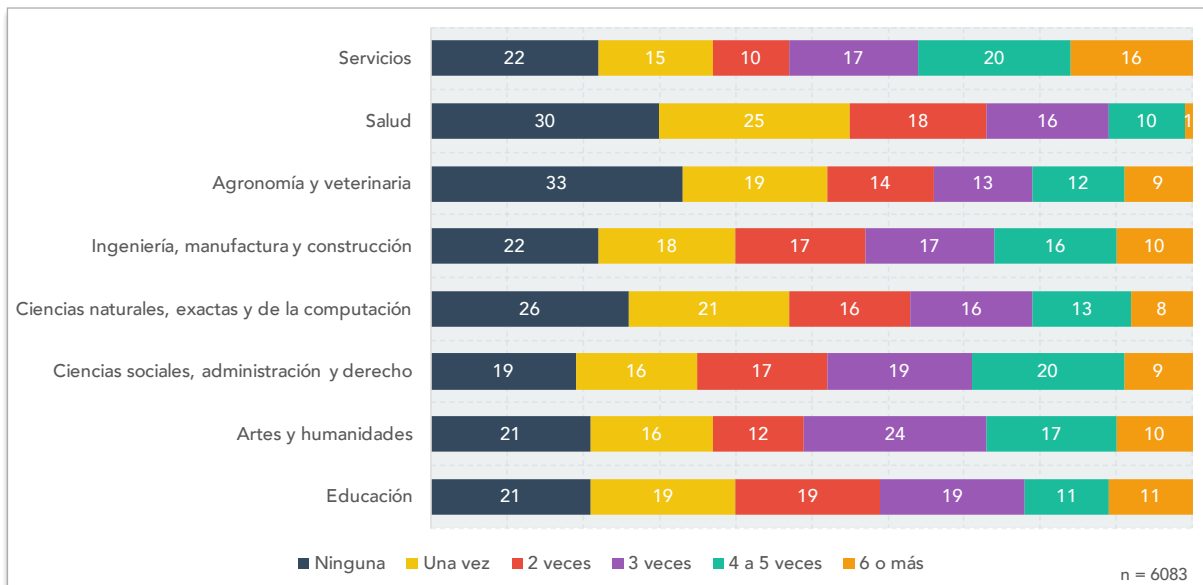
3.2 Cambios laborales

Una quinta parte de los egresados no ha cambiado en ninguna ocasión de empleo, siendo este porcentaje mucho mayor en el caso de las universidades públicas (24%) que en las privadas (16%). 31% de los egresados de estas últimas han cambiado más de 4 veces de trabajo comparado con 25% de las públicas. Se presentan diferencias mayores al considerar el género: mientras 32% de los hombres ha cambiado de empleo en 4 o más ocasiones, este porcentaje se reduce hasta 21% en el caso de las mujeres (v. grafica 38).



Gráfica 38. Número de veces que se ha cambiado de empleo por género.

En lo que respecta a campos de estudio, son los egresados de las carreras del área de *Agronomía y veterinaria* quienes con mayor frecuencia (33%) se han mantenido sin cambios de empleo; en segundo lugar los del área de *Salud* con 30% (v. gráfica 39).



Gráfica 39. Veces que han cambiado de empleo por área de conocimiento.

En el caso de las carreras del área de *Salud*, los pocos cambios se deben a la mayor duración de años promedio de la carrera, así como la baja edad promedio de los respondientes; en el caso de los egresados de *Agronomía y veterinaria*, tiene mayor peso la percepción de dificultad para encontrar empleo debido a la poca oferta de trabajo para las carreras de esta área.

Por otra parte, quienes han cambiado de empleo en 4 o más ocasiones en mayor proporción son los egresados del área de *Servicios* (36%), seguidos de los egresados

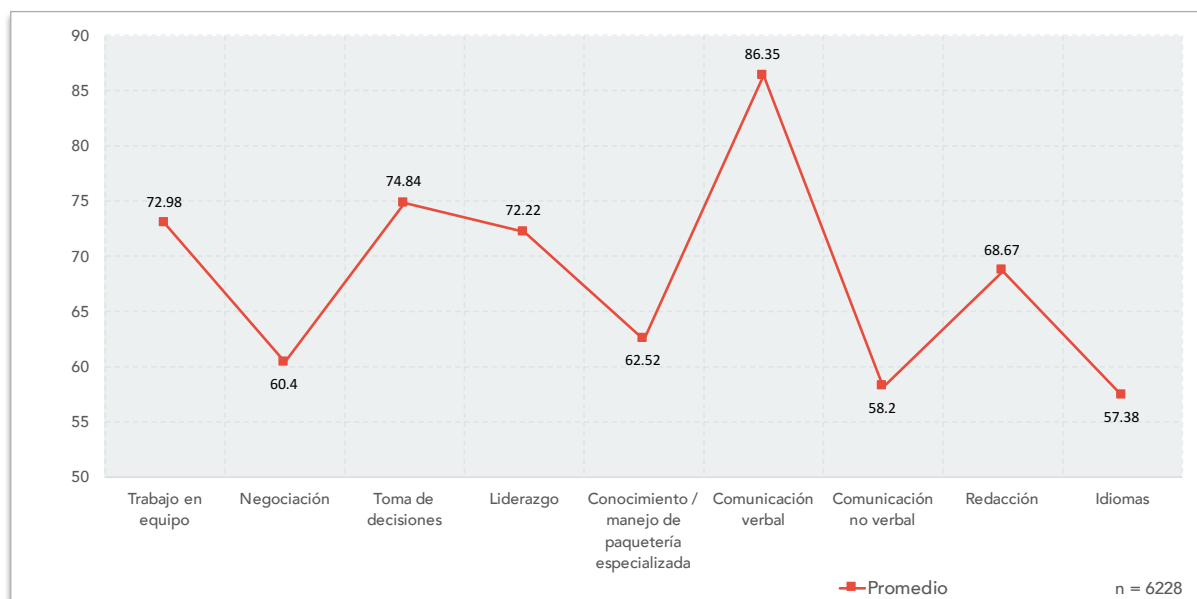
de *Ciencias sociales, administración y derecho* (29%) (v. gráfica 39). Lo anterior, evidencia que en el caso de los egresados de *Servicios*, el hecho de que cambien con mayor frecuencia de empleo podría estar influenciado en gran medida por la insatisfacción de no encontrar empleo relacionado con lo estudiado.

4. HABILIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LA UNIVERSIDAD

Una de las tareas de las universidades es la preparación de sus alumnos en diversas habilidades y competencias, orientadas a objetivos específicos en función de los campos de conocimiento. Sin embargo, todas las carreras tienen elementos base compartidos y, entre sus finalidades, se encuentra que sean de utilidad a los egresados, tanto al momento de insertarse en el mercado laboral como a lo largo de su vida profesional. Este apartado revisa la valoración que los egresados realizan a las habilidades que desarrollaron durante sus estudios, establecen si la universidad las enseñó de manera adecuada o requiere fortalecer y califica la utilidad que le asignaron en su primer trabajo.

4.1 Valoración de utilidad de habilidades desarrolladas en la universidad

La habilidad valorada como más útil por los egresados (promediando un puntaje del 0 al 100) es la *Comunicación verbal* con un promedio de 86.35, seguido –con una diferencia considerable– por la *Toma de decisiones* (74.84). En el lado opuesto, entre las habilidades valoradas como menos útiles se encuentran *Idiomas* (57.38), *Comunicación no verbal* (58.20) y *Negociación* (60.40) (v. gráfica 40).



Gráfica 40 Evaluación de habilidades y utilidad en el trabajo.

Por campos de estudio (v. tabla 5) las diferencias son importantes en habilidades como *Toma de decisiones*, ya que mientras es valorada como poco útil por los egresados de *Artes y humanidades* (65.56), esta adquiere una dimensión de utilidad más alta para las carreras que comprenden el área de *Salud* (83.01), desde luego relacionada con la actividades y situaciones que enfrentan los profesionistas de esta área. Estos mismos egresados, otorgan el puntaje más alto (63.85) a *Comunicación no verbal* y el más bajo a *Negociación* (52.39) que recibe el puntaje más alto por parte de los egresados del área de *Ciencias sociales, administración y derecho*, con (63.8).

Liderazgo es percibido más útil por aquellos egresados de *Ingeniería, manufactura y construcción* (75.24) y con menor utilidad por los de *Artes y humanidades* (63.87), quienes dan más valor a *Comunicación verbal* (81.51) y *Conocimiento/manejo de paquetería especializada* (74.27). Los egresados de *Artes y humanidades* tienden a otorgar a las habilidades listadas un puntaje menor a la media.

Para el área de *Educación*, *Idiomas* tiene el puntaje más bajo (46.46), 18 puntos por debajo de la valoración que *Ingeniería, manufactura y construcción* asigna a *Idiomas* (64.15). *Conocimiento/manejo de paquetería especializada* es poco valorada por los egresados de *Educación* quienes con el área de *Salud* asignan el puntaje más bajo a esta habilidad (47.52 y 48.99, respectivamente).

	Trabajo en equipo	Negociación	Toma de decisiones	Liderazgo	Conocimiento / manejo de paquetería especializada	Comunicación verbal	Comunicación no verbal	Redacción	Idiomas
Educación	69.37	54.31	69.76	75.17	47.52	86.87	59.12	70.72	46.46
Artes y humanidades	71.7	54.25	65.56	63.87	74.27	81.51	63.13	67.79	56.6
Ciencias sociales, administración y derecho	71.84	63.8	75.05	71.73	61.65	87.89	58.44	72.25	53.95
Ciencias naturales, exactas y de la computación	73.44	53.7	74.04	68.33	67.93	81.87	54.69	68.22	63.65
Ingeniería, manufactura y construcción	75.65	58.82	76.34	75.24	64.7	84.35	56.57	63.61	64.15
Agronomía y veterinaria	74.14	63.51	81.36	72.74	64.52	94.6	59.7	67.55	49.03
Salud	72.71	52.39	83.01	71.54	48.99	93.69	63.85	68.15	50.15
Servicios	72.19	58.91	71.64	73.84	51.13	87.33	59.56	56.42	62.88
Promedio total	72.98	60.4	74.84	72.22	62.52	86.35	58.2	68.67	57.37

Tabla 5. Valoración de utilidad de habilidades y competencias por área de conocimiento. (Utilidad valorada en puntajes de 0 a 100).

Diferencias interesantes se presentan al momento de analizar los sueldos obtenidos en el primer trabajo con la utilidad asignada a estas habilidades. Los egresados con sueldos mensuales superiores a \$15,000 otorgan mayor utilidad a habilidades como *Idiomas* (72.31 en comparación al puntaje de 52.82 que le otorgan aquellos que reciben sueldos entre \$3,000 y \$8,000); *Liderazgo* (78.22 vs. 69.90), *Negociación* (68.46 vs. 59.06) y *Toma de decisiones* (79.55 vs. 73.70).

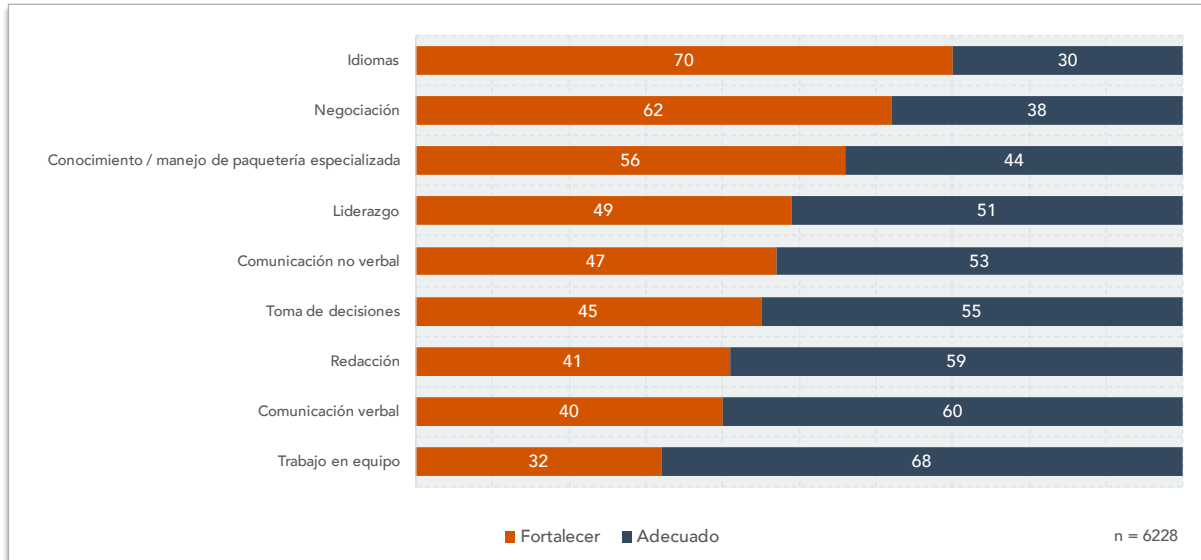
En contraparte, aquellos que en su primer trabajo tuvieron sueldos mensuales entre \$3,000 y \$8,000 le otorgan mayor utilidad al *Conocimiento/manejo de paquetería especializada* (62.24) que los que tuvieron sueldos superiores a \$15,000 (57.47).

Cabe resaltar dos aspectos que amplían el panorama sobre la utilidad asignada a ciertas habilidades y que, están vinculados con la facilidad de conseguir empleo y las prestaciones laborales. Para quien le fue *fácil* conseguir su primer empleo, *Comunicación verbal* (87.19) y *Comunicación no verbal* (60.35) están mejores valoradas que entre aquellos a quienes les resultó *difícil* (85.20 y 55.55 respectivamente). En segundo lugar, *Negociación* fue más útil para quienes en su primer trabajo contaron con prestaciones de ley (62.24) que para aquellos que no contaron con ninguna prestación (57.37). *Idiomas* resultó de mayor utilidad para aquellos con prestaciones superiores a las de la ley (63.82) en contraste con quienes no las tuvieron (53.17).

4.2 Desarrollo de habilidades durante los estudios universitarios

En relación al desarrollo de las habilidades y competencias tratadas en el apartado anterior, sólo 3 de cada 10 egresados considera que el Idioma fue adecuadamente desarrollado durante sus estudios universitarios. *Negociación* (38%) y

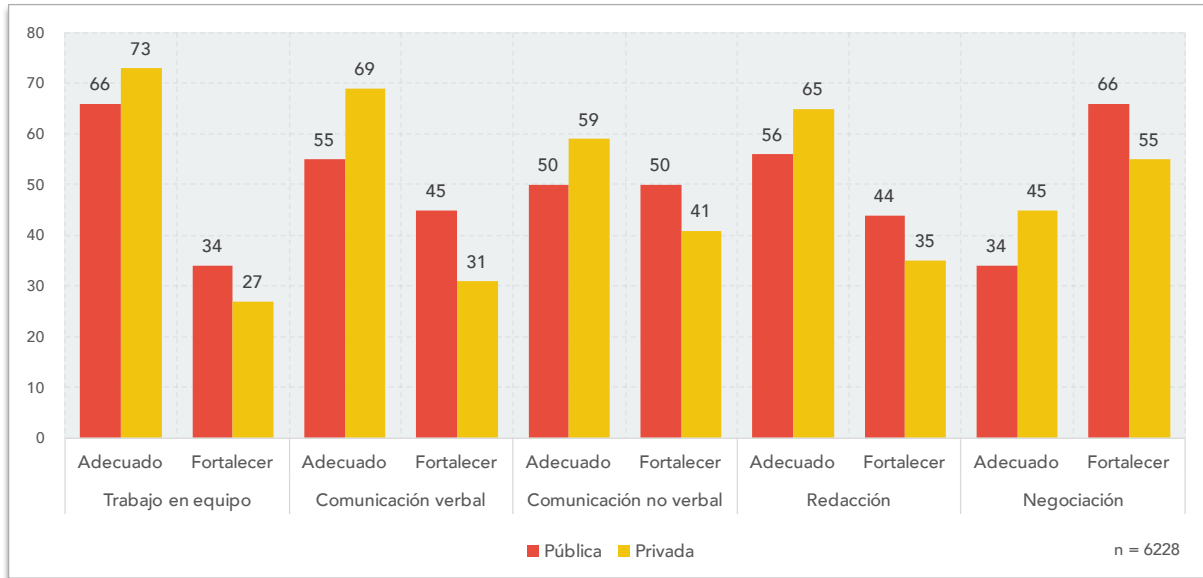
Conocimiento/manejo de paquetería especializada (44%) son las otras habilidades que los egresados consideran fueron pobremente desarrolladas. En contra parte, 68% considera que durante sus estudios desarrollaron adecuadamente *Trabajo en equipo*, *Comunicación verbal* (60%) y *Redacción* (59%) (v. gráfica 41).



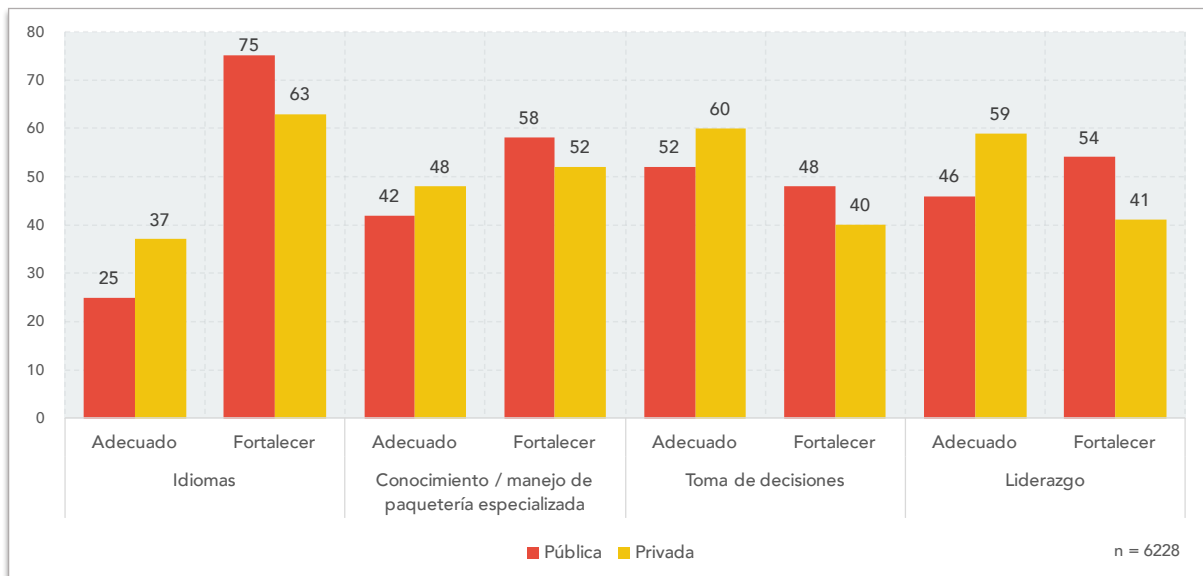
Gráfica 41. Adecuación o fortalecimiento de habilidades desarrolladas durante la universidad.

Al hacer un comparativo por salarios, resulta que, exceptuando por las habilidades de *Toma de decisiones* y *Liderazgo*, los egresados que obtuvieron salarios más altos en su primer empleo suelen ser más autocríticos respecto a la necesidad de fortalecer sus habilidades.

En términos generales, los egresados de escuelas privadas consideran que las habilidades y competencias fueron desarrolladas adecuadamente en mayor porcentaje que lo que opinan los egresados de universidades públicas. Los mayores contrastes se leen en *Comunicación verbal*, donde 69% de los egresados de las universidades privadas afirman que esa habilidad fue desarrollada adecuadamente contra 55% de las universidades públicas; en *Liderazgo* los porcentajes son del 59% y 46%, respectivamente (v. gráfica 42 y 43).



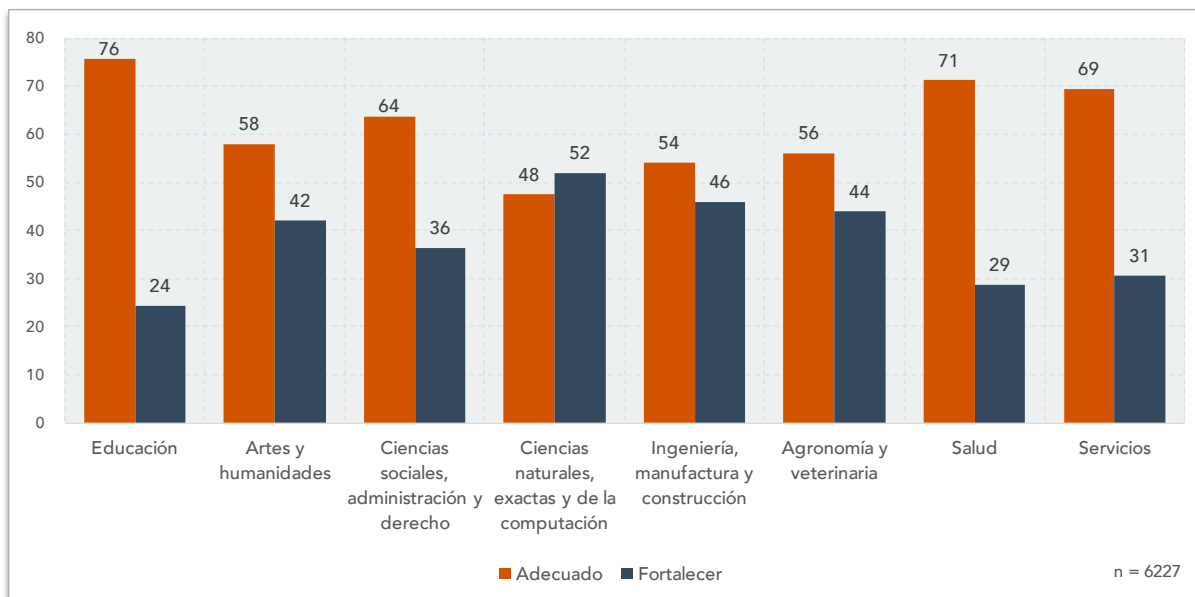
Gráfica 42. Adecuación o fortalecimiento del desarrollo de habilidades por tipo de universidad.



Gráfica 43. Adecuación o fortalecimiento del desarrollo de habilidades por tipo de universidad.

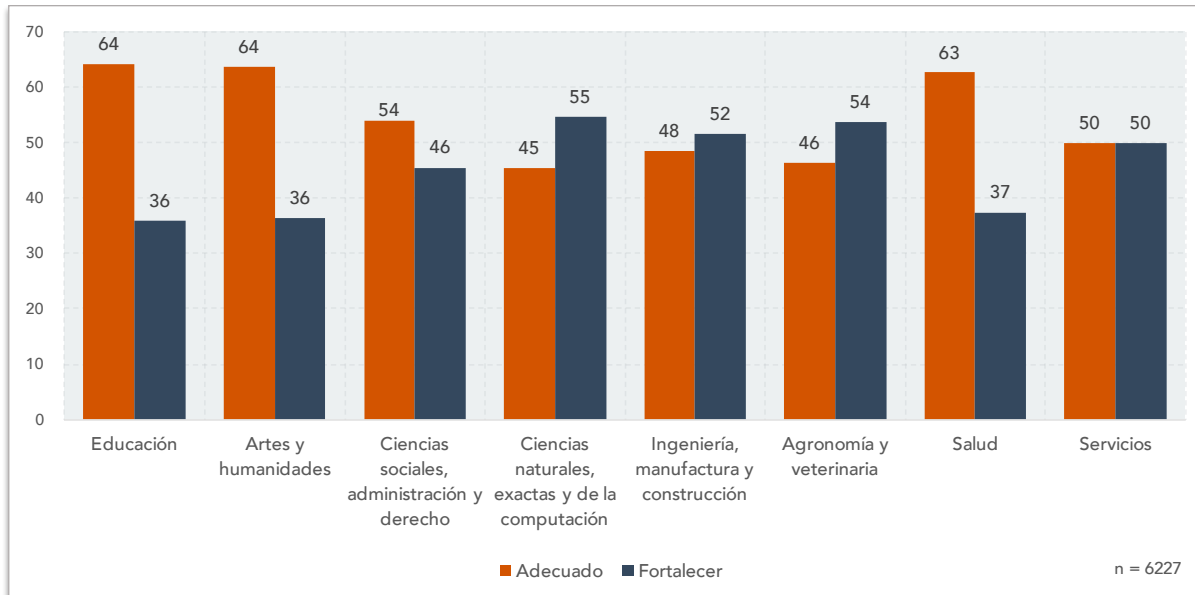
Aunque en cuestión de género la situación es más equilibrada, resalta que *Trabajo en equipo*, *Comunicación no verbal*, *Redacción* y *Toma de decisiones* son habilidades que las mujeres consideran, en mayor porcentaje, fueron desarrolladas de manera adecuada en comparación con los hombres. Éstos por su parte, piensan que el desarrollo que tuvieron en *Idiomas* y *Conocimiento/manejo de paquetería especializada* fue adecuado en mayor porcentaje que las mujeres.

Por campos de estudio hay comparaciones que destacan, *Comunicación verbal* es una habilidad que se considera fue desarrollada adecuadamente en las áreas de *Educación* (76%) y *Salud* (71%), mientras que, para *Ciencias naturales, exactas y de la computación* el porcentaje que considera que es necesario fortalecerla asciende al 52% (v. gráfica 44).



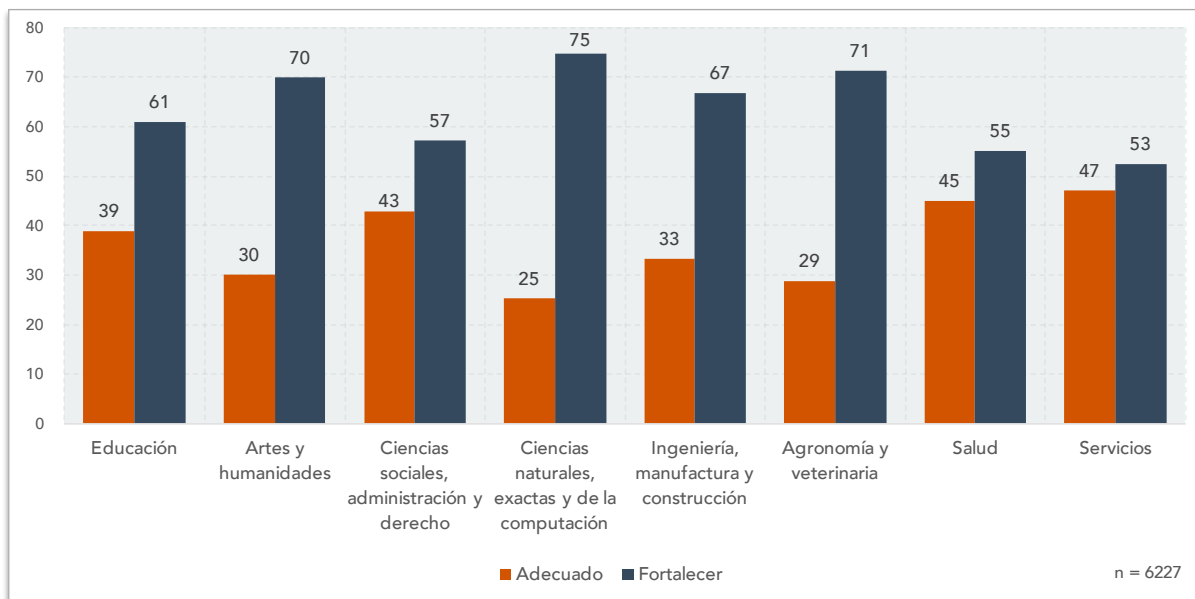
Gráfica 44. Adecuación o fortalecimiento de Comunicación verbal por área del conocimiento.

En cuanto a comunicación no verbal la distribución es contrastante en *Artes y humanidades*, *Educación* y *Salud* catalogándola como adecuada en porcentajes superiores al 60%, en tanto que en *Ciencias naturales, exactas y de la computación* (55%) y *Agronomía y veterinaria* (54%) se considera necesario fortalecerla (v. gráfica 45).



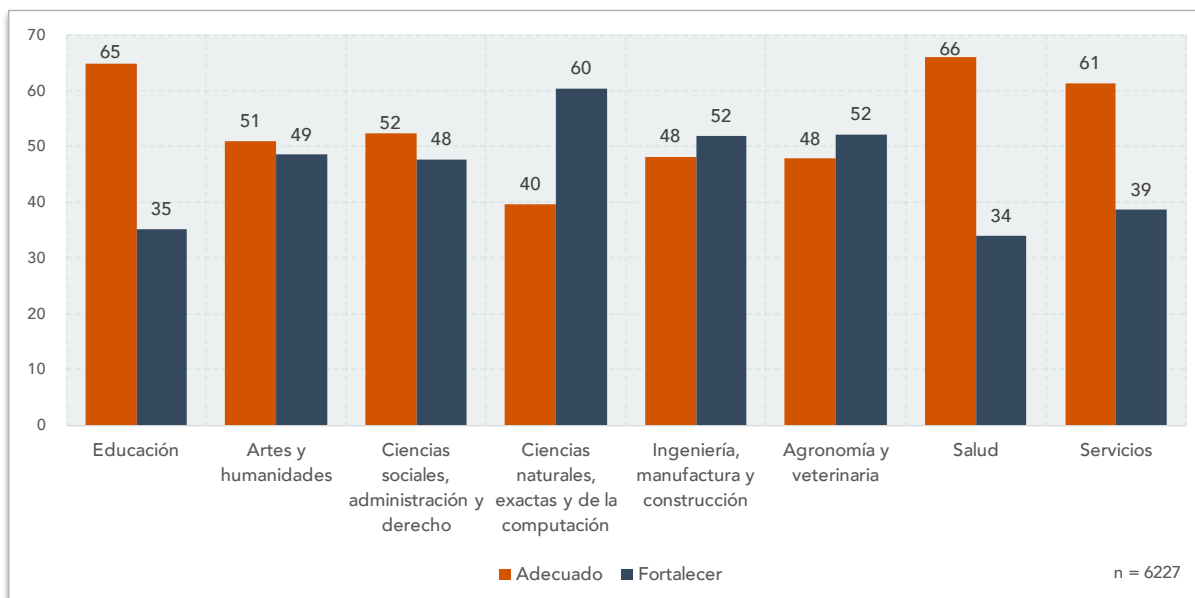
Gráfica 45. Adecuación o fortalecimiento de Comunicación no verbal por área del conocimiento.

En *Negociación*, todos los campos de estudio consideran necesario fortalecer su desarrollo aunque *Salud* (55%) y *Servicios* (53%) son las áreas cuyo requerimiento es menor, con 20 puntos porcentuales de diferencia con el área de estudio que considera más importante su fortalecimiento (*Ciencias naturales, exactas y de la computación*, 75%) (v. gráfica 46).



Gráfica 46. Adecuación o fortalecimiento de Negociación por área del conocimiento.

En lo que respecta a *Liderazgo*, nuevamente *Salud* (66%), *Educación* (65%) y *Servicios* (61%) son áreas que valoran como adecuado su desarrollo en tanto que, el porcentaje disminuye considerablemente en *Ciencias naturales, exactas y de la computación* (40%), *Ingeniería, manufactura y construcción* (48%) y *Agronomía y veterinaria* (48%) (v. gráfica 47). El comparativo completo puede consultarse en el anexo.

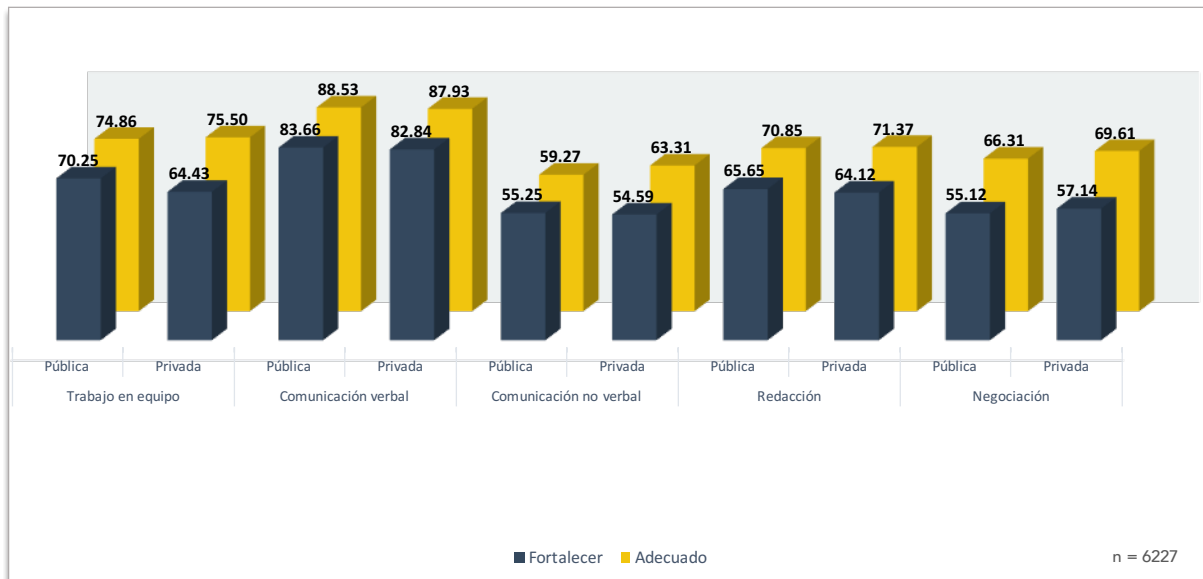


Gráfica 47. Adecuación o fortalecimiento de Liderazgo por área del conocimiento.

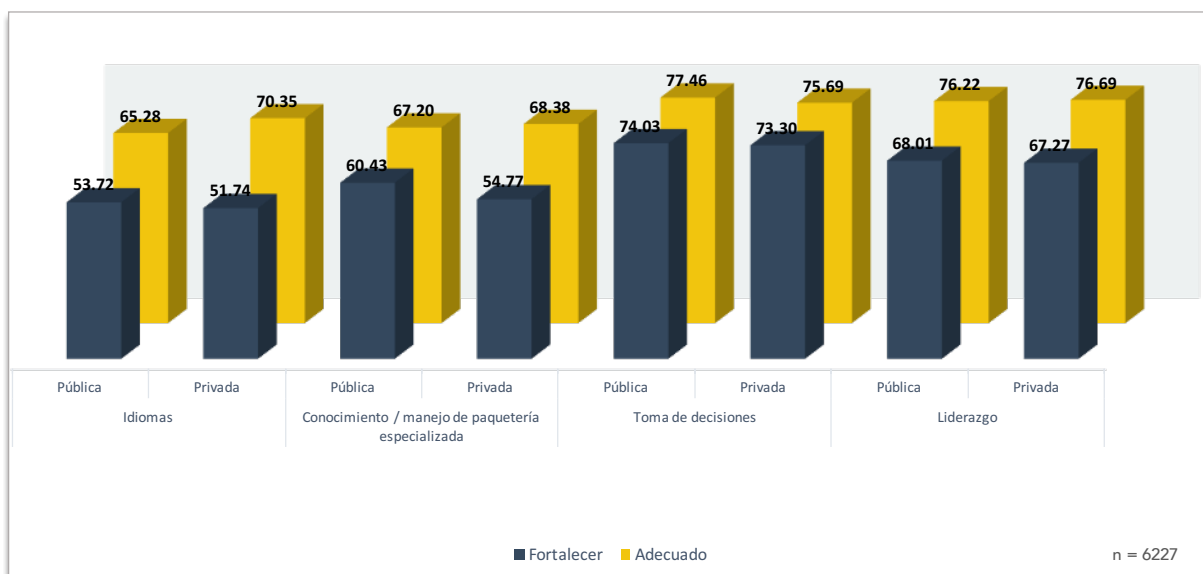
Una segunda aproximación sobre la adecuación o fortalecimiento de habilidades se realiza considerando su utilidad en la vida laboral y tipo de universidad. Las gráficas 48 y 49 indican en negritas el puntaje de utilidad que los egresados de universidades públicas y privadas otorgan a las habilidades y competencias considerando si requieren ser fortalecidas o si fueron adecuadamente desarrolladas en las universidades.

Como primera lectura puede verse que los puntajes de utilidad de cada una de las habilidades al ser catalogadas como adecuadas (color oro) son siempre mayores a los puntajes obtenidos dentro de esa misma habilidad pero que se considerado necesita ser fortalecida en la universidad. (color azul).

Una segunda lectura indica que los egresados de las universidades públicas tienden a otorgar puntajes de utilidad más altos en comparación con los de instituciones privadas a las habilidades y competencias que requieren ser fortalecidas. En contraste, los egresados de universidades privadas tienden a dar puntajes más altos a las habilidades y competencias que consideran fueron desarrolladas adecuadamente.



Gráfica 48. Utilidad de habilidades y competencias por tipo de universidad y valoración adecuado/fortalecer.

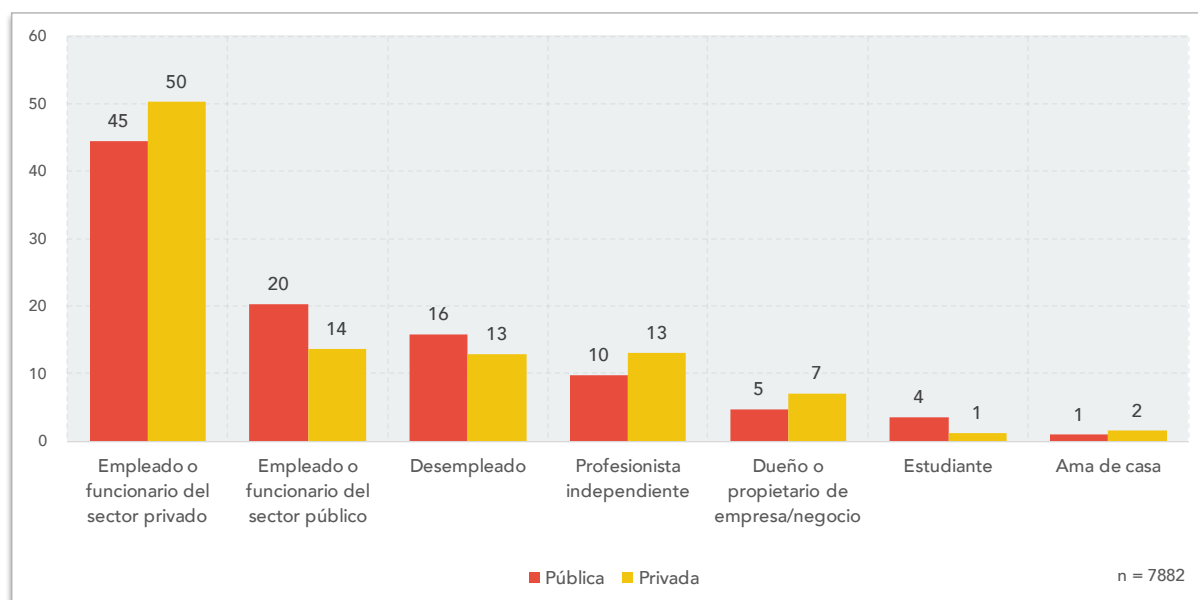


Gráfica 49. Utilidad de habilidades y competencias por tipo de universidad y valoración adecuado/fortalecer.

CAPÍTULO III. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DEL EGRESADO

Al momento de contestar la encuesta, los participantes dijeron ser empleados o funcionarios del sector privado (47%); en segundo lugar, empleados o funcionarios del sector público (18%) y; en tercer lugar, quienes se ocupan siendo profesionistas independientes (11%). Personas con negocio propio, estudiantes y amas de casa representan los porcentajes menores.

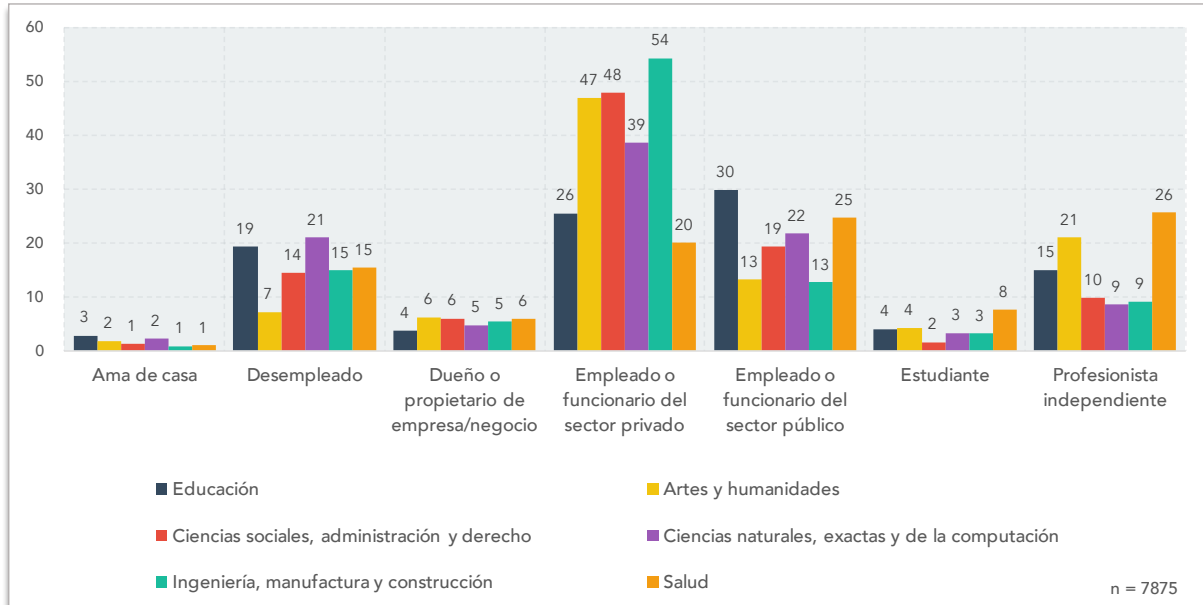
Por tipo de escuela, los egresados de las universidades privadas son empleados o funcionarios en el sector privado en mayor porcentaje que los provenientes de las públicas (50% vs. 45%); en el sector público hay más empleados o funcionarios provenientes de instituciones públicas que de las privadas (20% vs.14%). (v. gráfica 50)



Gráfica 50. Ocupación por tipo de universidad.

Por áreas de conocimiento, *Ingeniería, manufactura y construcción* representa el mayor porcentaje de egresados ocupados en el sector privado (54%), seguidos por *Ciencias sociales, administración y derecho* y *Artes y humanidades* con porcentajes de 48% y 47% respectivamente. Por otra parte, los profesionistas ocupados en el sector público son principalmente egresados del área de *Educación* (30%) y en

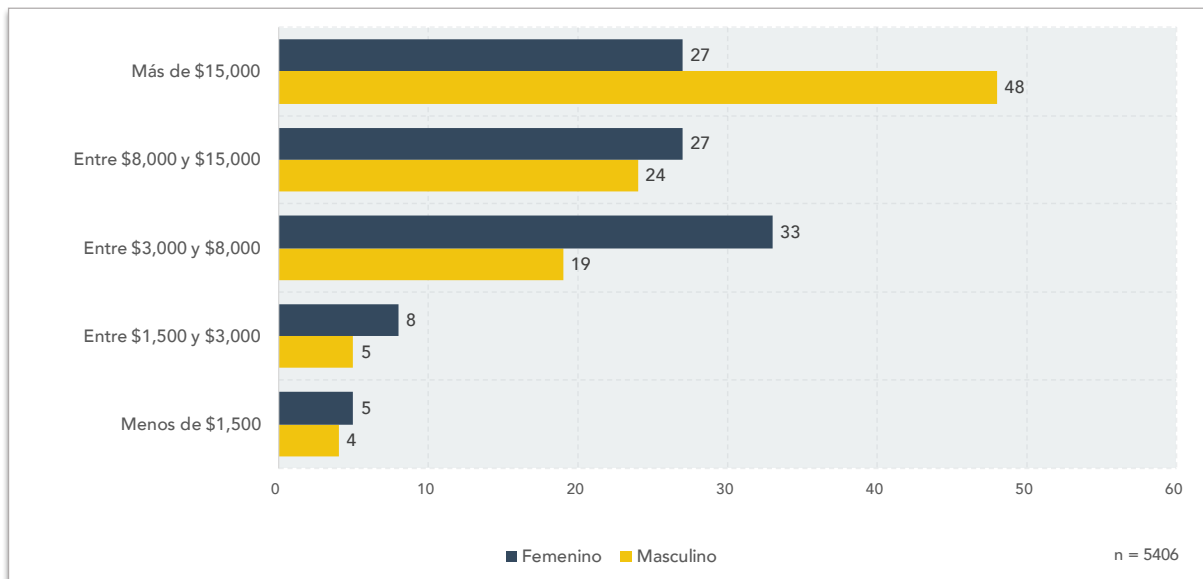
segundo lugar se encuentran aquellos provenientes del área de *Salud* (25%) (v. gráfica 51).



Gráfica 51. Ocupación actual por área de conocimiento.

1. SALARIO ACTUAL

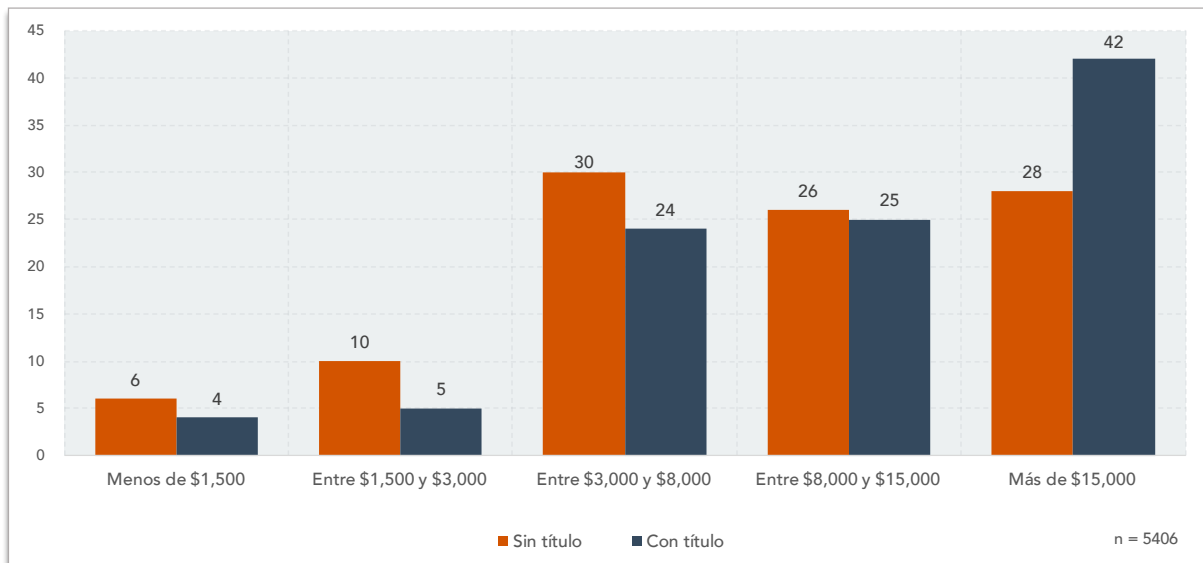
El salario actual que reportan los egresados tiene diferencias significativas considerando el sexo de los participantes. Mientras que 48% de los hombres ganan más de \$15,000 mensuales, sólo 27% de las mujeres recibe un ingreso similar.



Gráfica 52. Salario actual por género.

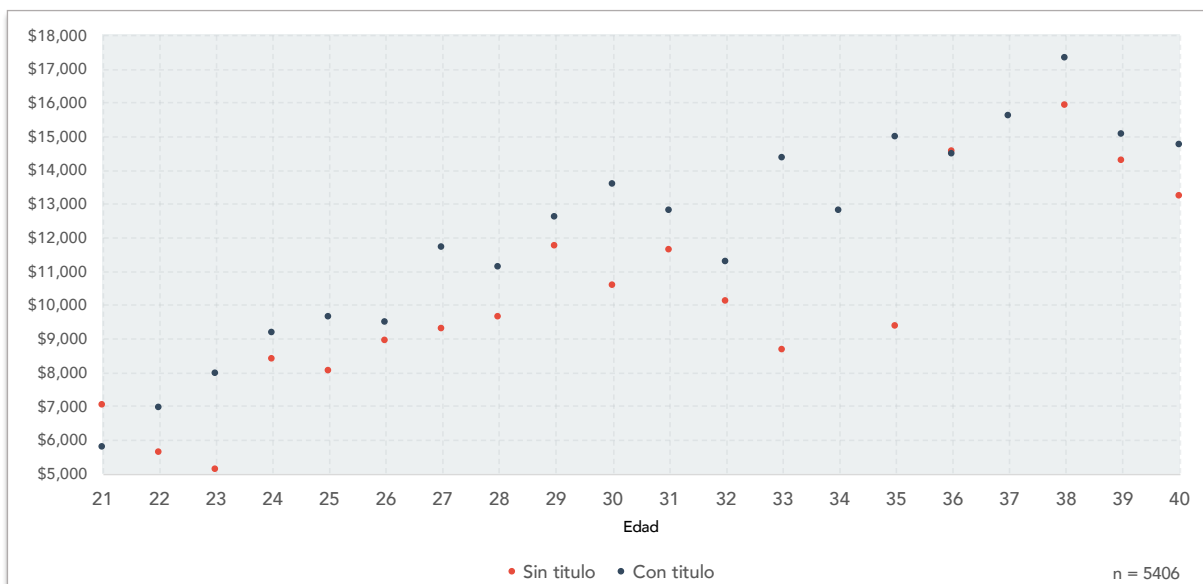
La edad y estar titulado son factores que tienden a incrementar el salario. En el caso de la titulación, hay un aumento progresivo considerable en los ingresos para los

participantes que están titulados a diferencia de quienes no lo están. Por ejemplo, 42% de los respondientes que cuentan con título tienen ingresos mayores a \$15,000 pero únicamente 28% de quienes no lo están percibe ese mismo sueldo (v. gráfica 53).



Gráfica 53. Salario actual por egresados con título y sin título.

Tomando en cuenta la edad, a medida que ésta incrementa, el ingreso también lo hace; el elemento clave en este caso, es la experiencia adquirida de los egresados, lo que va favoreciendo el aumento del salario (v. gráfica 54).



Gráfica 54. Promedio de ingresos por edad entre estudiantes que están titulados y no están titulados.

La relación entre carrera estudiada y área de conocimiento con el salario actual revela que las *Ciencias sociales, administración y derecho* (19%) e *Ingeniería, manufactura y construcción* (14%) son los campos con ingreso promedio mayor, por ende, las carreras pertenecientes a estas áreas tienen sueldos promedio más altos en comparación con carreras de otros campos de estudio.

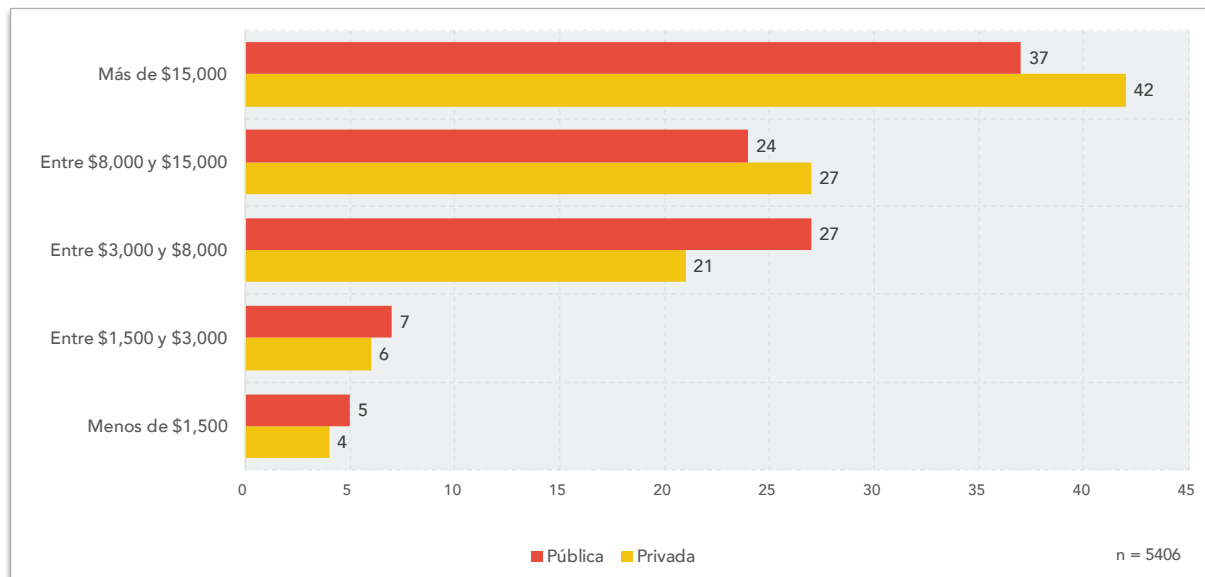
Existen diferencias importantes entre los ingresos promedio de las carreras mejor pagadas por universidad pública y privada, ya que estas últimas tienden a estar mejor pagadas. Sin embargo, como se puede observar en las gráficas 55a y 55b en ambos casos coincide en que se tratan de carreras pertenecientes al campo de *Ingenierías y Ciencias Sociales*.



Gráfica 55a. Carreras con ingresos más altos por universidad pública.

Gráfica 55b. Carreras con ingresos más altos por universidad privada.

Al analizar por tipo de escuela, el porcentaje de egresados de universidades privadas con salarios de \$15,000 pesos o más es mayor que el porcentaje de egresados de escuelas públicas (42% vs. 37%) (v. gráfica 56)



Gráfica 56. Salario actual por tipo de universidad.

Por entidad federativa en la que reside el egresado también se encuentran diferencias significativas entre el nivel de ingresos obtenidos en el empleo actual. Nuevo León, Coahuila y Nayarit, son entidades en las que los egresados obtuvieron

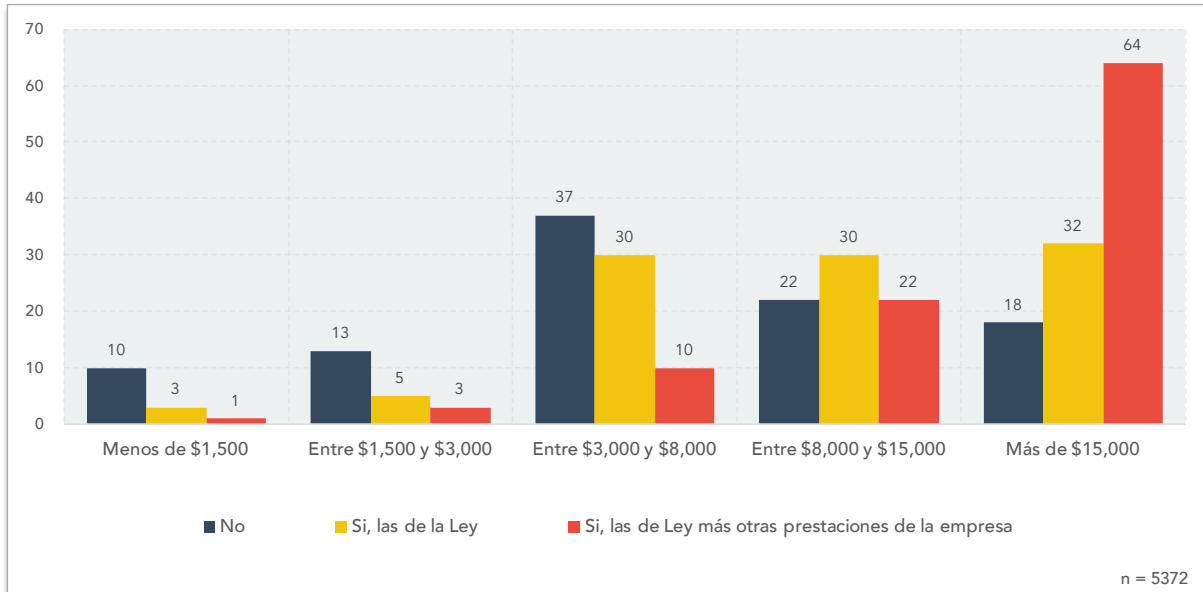
ingresos más altos en su primer empleo. En contraparte, estados como Colima, Hidalgo, Morelos y Veracruz, condensan los sueldos más bajos (v. tabla 6).

Estados con sueldos más altos		Sueldo actual promedio	Estados con sueldos más bajos		Sueldo actual promedio
Baja California Sur		\$12,823	Veracruz		\$8,819
Nuevo León		\$12,372	Morelos		\$8,737
Coahuila		\$11,468	Yucatán		\$8,465
Nayarit		\$11,095	Hidalgo		\$8,180
Ciudad de México		\$10,857	Colima		\$8,099

Tabla 6. Promedio del sueldo actual por entidad.

En lo que respecta al salario actual por tipo de ocupación, los empleados del sector privado tienen ingresos en un rango de sueldo superior a \$15,000 pesos mensuales en mayor porcentaje (44%) que los empleados del sector público (36%).

El salario actual refleja la historia y condiciones laborales que han tenido los egresados. Se encontró que, los rangos de ingreso actuales tuvieron antecedentes de salario de rangos inferiores por lo que se puede inferir que los egresados van moviéndose a trabajos con mejores ingresos, o bien, pueden mantenerse en el mismo empleo pero con mejoras salariales. Por ejemplo, 57% de los egresados con ingresos mensuales actuales entre \$3,000 y \$8,000 pesos, tuvieron un primer empleo con ese mismo salario; 51% de quienes tienen un ingreso actual entre \$8,000 y \$15,000 pesos mensuales, contaron en su primer empleo con un sueldo entre \$3,000 y \$8,000 pesos mensuales y; quienes tienen hoy ingresos superiores a los \$15,000 pesos mensuales tuvieron en su primer empleo los siguientes sueldos mensuales: 12% ingresos menores a los \$3,000 pesos; 43% entre \$3,000 y \$8,000 pesos y 31% percibieron entre \$8,000 y \$15,000 pesos.



Gráfica 57. Salario actual por tipo de prestaciones con las que cuenta.

El porcentaje de quienes cuentan con prestaciones superiores a las de la ley es mayor entre los egresados con sueldo mayores a \$15,000 pesos mensuales (64%) en contraste con quienes cuentan con este tipo de prestaciones pero con ingresos menores a los \$8,000 pesos mensuales (14%) (v. gráfica 57). Los respondientes ubicados en sueldos mayores a \$15,000 pesos tuvieron prestaciones superiores a las de la ley en su primer empleo en mayor porcentaje que aquellos que no contaron con prestaciones en su primer empleo.

2. CAMBIAR DE MODALIDAD DE TRABAJO

Resulta significativo que, a 75% de los egresados empleados, les gustaría cambiar su modalidad de trabajo; de este porcentaje, 55% están ocupados en el sector privado y 20% en el sector público. Mientras que, los empleados en el sector privado quisieran tener un negocio propio (49%), quienes están en el sector público preferirían que les dieran contrato, base o planta (37%).

	Empleado sector privado	Empleado sector público
Cuenta propia	12%	13%
Negocio propio	49%	31%
Home office	14%	14%
Me den contrato, base, planta	22%	37%
Otro	3%	4%

Tabla 7. Modalidad de empleo a la que les gustaría cambiar por tipo de sector donde laboran

Tomando en consideración el tipo de universidad, los egresados de instituciones privadas se dicen menos interesados en cambiar su modalidad de trabajo en comparación con quienes estudiaron en escuelas públicas.

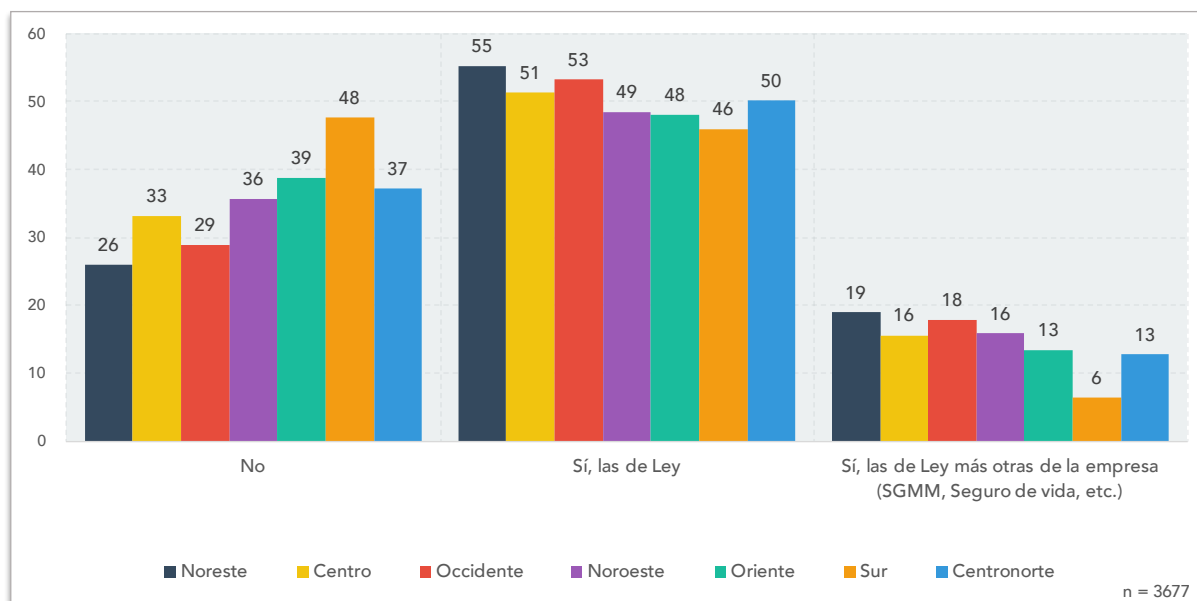
El interés por cambiar la modalidad de trabajo, podría responder, entre otros aspectos a, la percepción de ingresos. Quienes no están interesados en cambiar su modalidad de trabajo perciben un ingreso promedio mensual de \$12,323 pesos; a quienes les gustaría cambiar promedian sueldos mensuales de \$9,664 pesos.

Los empleados menos interesados en cambiar su modalidad actual de empleo son aquellos que cuentan con prestaciones superiores a las de la ley.

En cuestión de género, los hombres tienen mayor inclinación por el cambio que las mujeres. (42% vs. 32%).

3. EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES LABORALES: DEL PRIMER EMPLEO AL EMPLEO ACTUAL

Conseguir un empleo implica, entre otras cosas, cuestiones asociadas a sueldos, contratos y prestaciones. Al buscar un empleo, las prestaciones ofrecidas pueden ser un factor que haga más atractiva una oferta laboral. De forma particular, las condiciones laborales hablan de la evolución o crecimiento que tienen los egresados en su primer empleo y posteriormente en el trabajo actual. De forma general, son un indicador de las circunstancias laborales de los egresados del país, por ello, se indagó sobre las prestaciones en el primer empleo, si han tenido cambios en sus condiciones laborales y cuáles han sido esos cambios en su empleo actual.

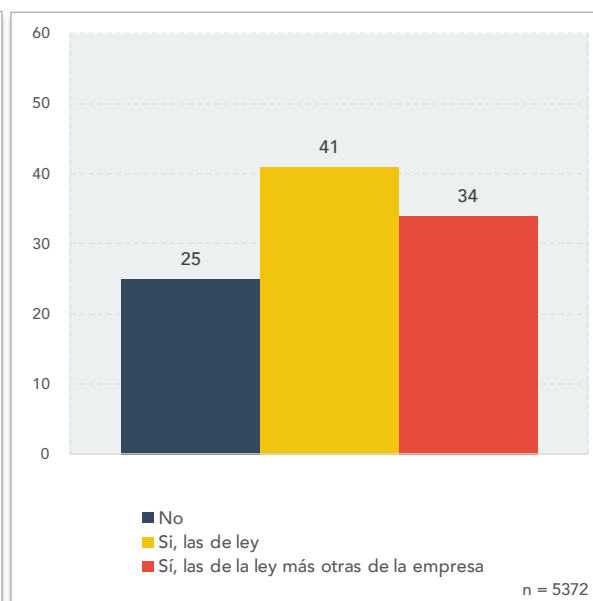
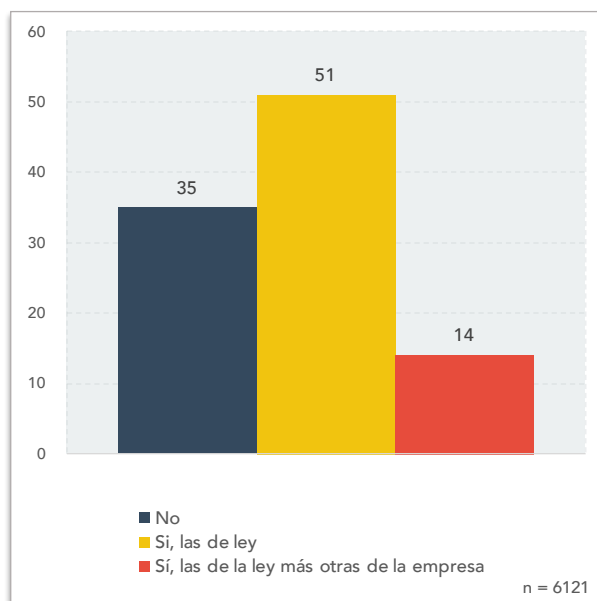


Gráfica 58. Prestaciones de los egresados en el primer empleo.

51% de los egresados contaban en su primer trabajo con prestaciones de ley; 34% de ellos no contaba con ninguna prestación y únicamente 15% de ellos contaba con prestaciones de ley más otras adicionales, tales como seguro de gastos médicos mayores y seguro de vida, entre otros. Al hacer un análisis por región, sobresale que en los estados de la región *Sur* del país es donde sus egresados no obtuvieron prestaciones de ley con mayor frecuencia (48%) y, únicamente 6% de ellos consiguieron empleos que les ofrecieron prestaciones superiores a las de la ley. Lo anterior contrasta con los resultados mostrados por los estados del *Noreste* y del *Occidente* donde sus egresados contaron con prestaciones de ley (74%) o superiores 71%. (v. gráfica 58).

Con respecto a las prestaciones, 40% de quienes consideraron *difícil* y 43% de quienes encontraron *muy difícil* conseguir un empleo, reportaron no haber contado con ningún tipo de prestaciones laborales en su primer empleo, comparado con 33% y 27% de quienes lo encontraron *fácil* o *muy fácil*.

Al registrar la evolución que tuvieron los egresados de su primer trabajo al empleo actual en términos de prestaciones, se observa un crecimiento porcentual de quienes cuentan con más y mejores prestaciones en el empleo reciente. El porcentaje de los que no cuentan con ninguna prestación disminuye del 35% a 25%, en tanto que quienes cuentan únicamente con las prestaciones de ley en su primer trabajo baja también en diez puntos porcentuales; en el caso de aquellos que en su trabajo actual tienen prestaciones de ley más otras prestaciones adicionales de la empresa, pasa de 14% a 34% (gráficas 59a y 59b)



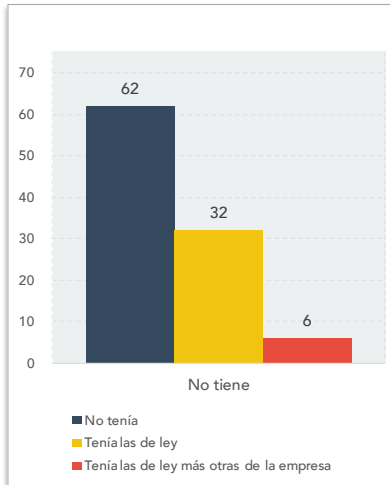
Gráfica 59a. Prestaciones laborales del primer empleo. Gráfica 59b. Prestaciones laborales en el empleo actual

Para revisar la transición de las prestaciones con las que contaban los egresados en su primer trabajo y las que cuentan actualmente, el reporte detalla para cada una de las siguientes condiciones:

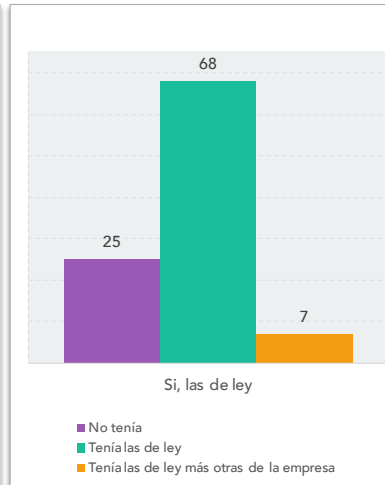
Del 25% que actualmente no cuenta con prestaciones (v. gráfica 59b), 62% de ellos tampoco las tuvo en su primer trabajo en tanto que el 38% de quienes, si contaron con algún tipo de prestaciones en su primer trabajo, actualmente las han perdido (v. gráfica 60a).

Del 41% que actualmente cuenta únicamente con prestaciones de ley (v. gráfico 59b): 25% no contó con prestaciones en el primer empleo; 68% en su primer trabajo contaba con las mismas prestaciones de ley y, solamente 7% perdió prestaciones superiores a las de la ley con el cambio de empleo (v. gráfica 60b).

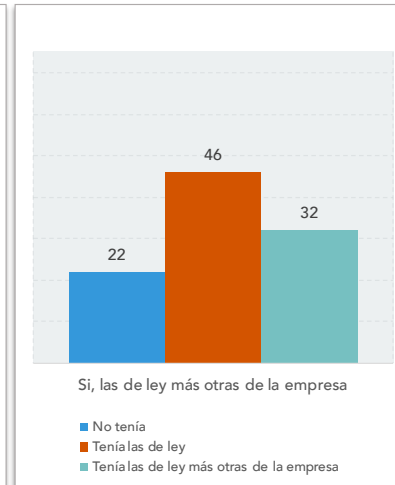
Quienes actualmente cuentan con prestaciones superiores de las de ley: 22% no contaban con ninguna prestación, 46% contaban con prestaciones de ley y, 32% ha manteniendo el mismo nivel de prestaciones (v. gráfica 60c).



Gráfica 60a.



Gráfica 60b.



Gráfica 60c.

Gráfica 60a. Grupo sin prestaciones en el empleo actual vs. Prestaciones en el primer empleo

Gráfica 60b. Grupo con prestaciones de ley en el empleo actual vs. Prestaciones en el primer empleo

Gráfica 60c. Grupo con prestaciones superiores a las de ley en el empleo actual vs. Prestaciones en el primer empleo

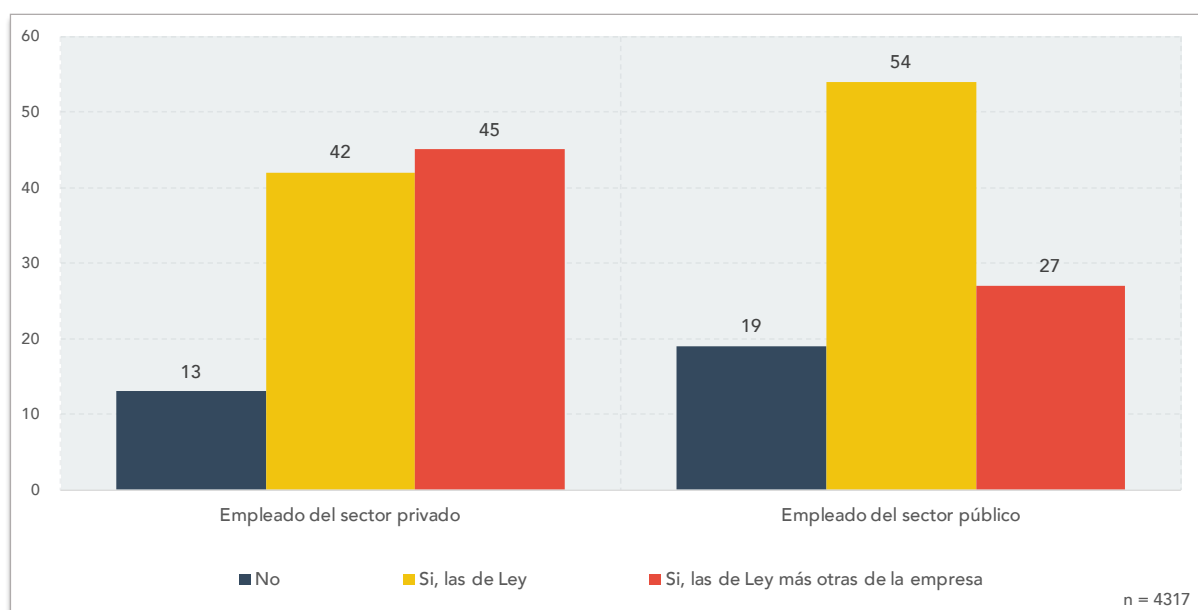
La tabla 8 permite una lectura general de la transición de prestaciones entre el primer trabajo y el trabajo actual. Mientras que únicamente 12.3% (rojo) de las ocasiones se presenta una pérdida de prestaciones en el trabajo actual, en 54.2% las prestaciones se mantienen en el mismo nivel (amarillo) y en 33.5% de las veces se presenta una mejora laboral en términos de prestaciones (verde).

		Prestaciones en el empleo actual		
		No cuento	Sí, las de Ley	Sí, las de Ley más otras de la empresa
Prestaciones en el primer empleo	No contaba	15.5%	10.4%	7.4%
	Sí, las de Ley	7.9%	27.6%	15.7%
	Sí, las de Ley más otras de la empresa	1.5%	2.9%	11.1%

Tabla 8. Transición de prestaciones entre primer empleo con el trabajo actual.

El análisis de estas dos variables indica que, si bien existe una clara tendencia a la mejora de prestaciones laborales en los empleos posteriores al primero, esta mejoría viene condicionada con haber contado previamente con prestaciones laborales.

El último aspecto a revisar en este apartado es el tipo de prestaciones con las que cuentan actualmente los empleados del sector público y los del sector privado. Éstos últimos tienden a recibir prestaciones superiores a las de la ley en un porcentaje mayor que los del sector público (54% vs. 27%); en este mismo sector se presenta el mayor porcentaje de egresados que carecen de prestaciones labores en comparación con el sector privado (19% vs 13%) (v. gráfica 61)



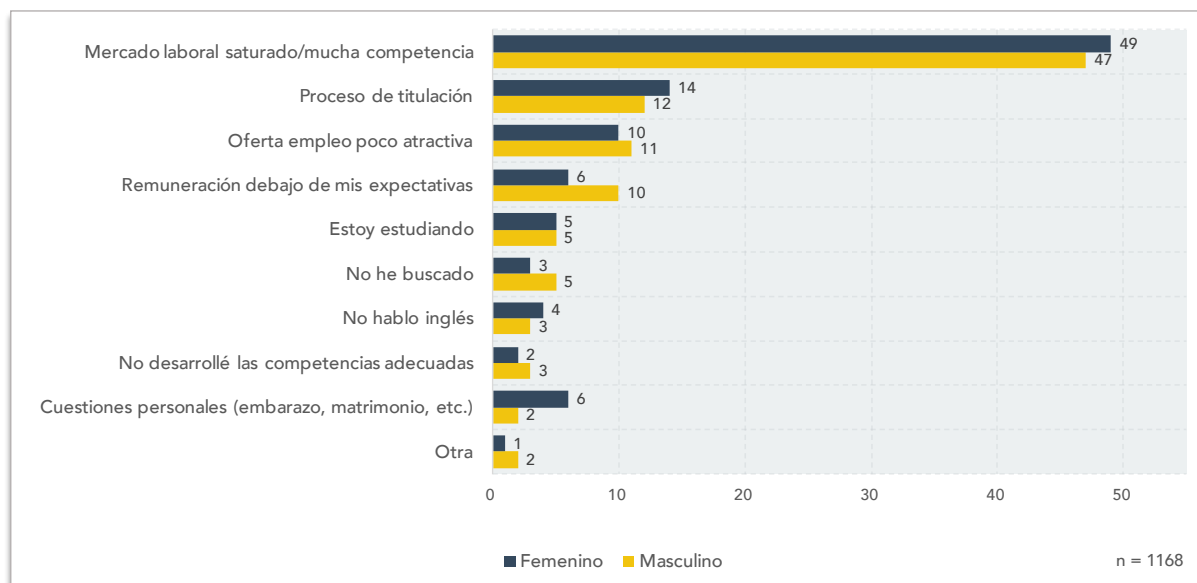
Gráfica 61. Prestaciones laborales en el empleo actual por sector público o privado.

4. SITUACIÓN DE DESEMPLEO

Un importante sector de los egresados del país carece de empleo o una situación laboral por la que obtenga remuneración (16%). Los participantes consideran que están en esta situación principalmente porque no encuentran trabajo debido a la saturación del mercado (49%); en segundo lugar porque están concentrados en el proceso de titulación (13%) y porque la oferta de empleo es poco atractiva (10%).

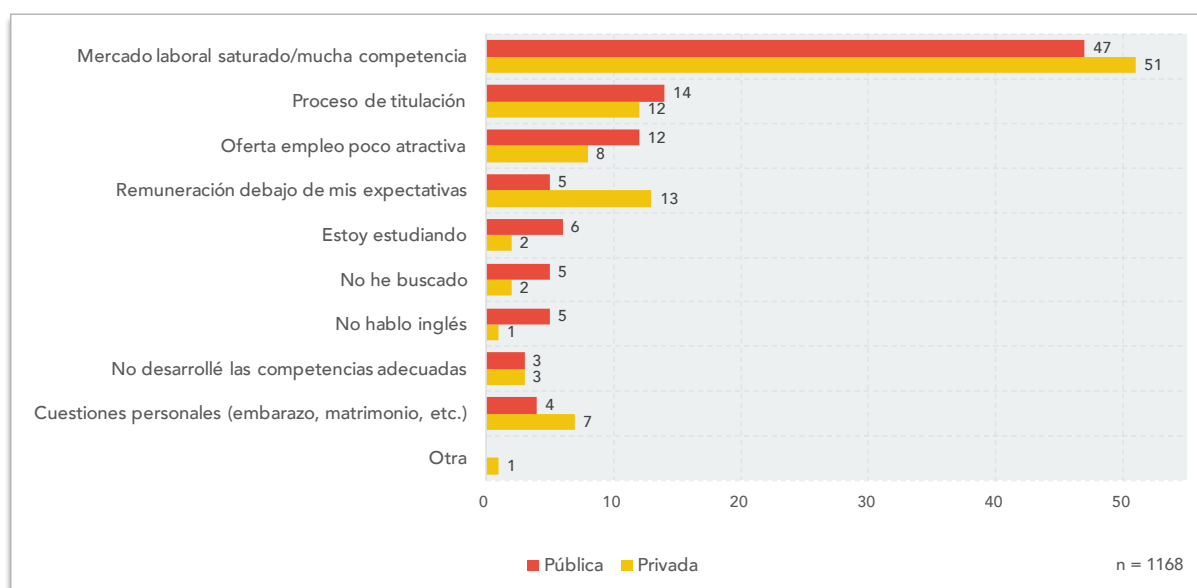
La diferencia más notable entre los egresados que no cuentan con empleo está relacionada con el género, las cifras indican que 60% en esta situación son mujeres y 40% son hombres. Aunque las diferencias por género son mínimas, resaltan dos datos. El primero de ellos: el porcentaje de hombres que atribuye su desempleo a que la remuneración económica está por debajo de sus expectativas es mayor que para las mujeres (10% vs. 6%); el segundo porcentaje que destaca se relaciona con cuestiones personales como embarazo o matrimonio, mientras que esto constituye

una razón para 6% de las mujeres, para los hombres es un porcentaje mínimo de 2% (v. gráfica 62).



Gráfica 62. Motivo por el cual no se encuentra empleo por género.

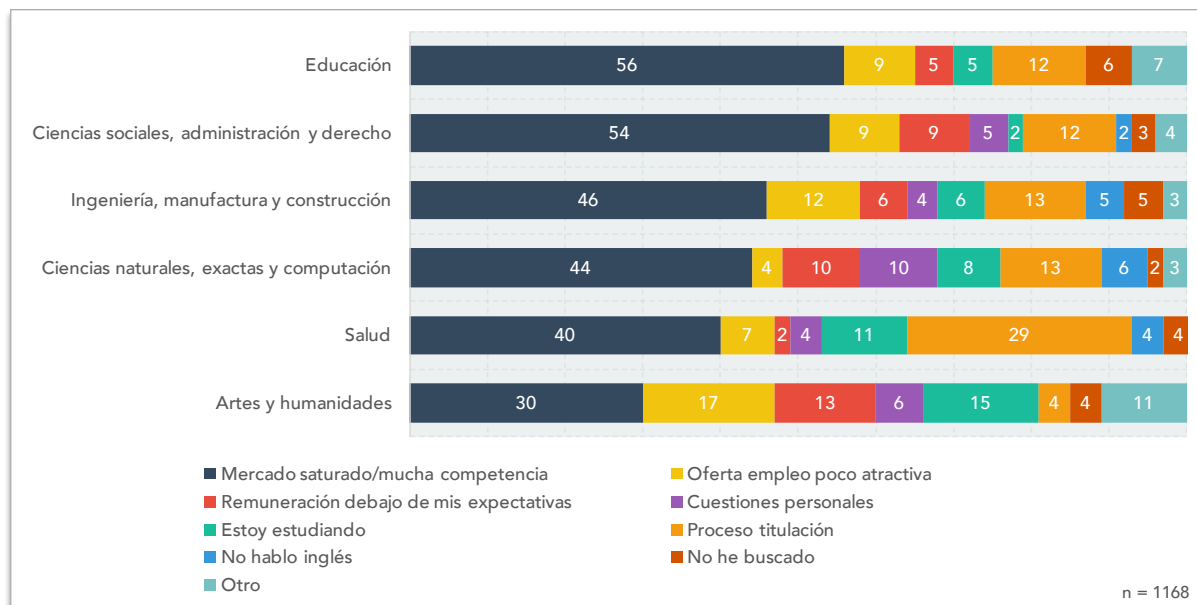
Considerando el tipo de universidad, es significativo que 68% de los egresados en situación de desempleo provienen de universidades públicas y 32% de instituciones privadas. A su vez, la principal razón de no tener empleo para éstos se finca en el aspecto económico: mientras que 13% de quien estudió en escuela privada considera estar desempleado porque la remuneración que le han ofrecido está por debajo de sus expectativas, sólo 5% de los egresados de las públicas, consideró esta razón (v. gráfica 63).



Gráfica 63. Motivo por el cual no se encuentra empleo por tipo de universidad.

Es revelador analizar el desempleo por áreas de estudio porque es un indicador, por un lado, de las complicaciones para conseguir empleo y, por otra parte, es un referente de las áreas con mayores oportunidades en términos de empleabilidad.

Educación y Ciencias sociales, administración y derecho son las áreas con los porcentajes más altos con desempleo asociado a la saturación del mercado. Artes y humanidades tienen los mayores porcentajes vinculados a no estar empleado porque han recibido ofertas poco atractivas (17%) y remuneración debajo de sus expectativas (13%). El campo de Salud representa el mayor porcentaje de desempleo debido a que siguen en proceso de titulación.



Gráfica 64. Motivo por el cual no se encuentra empleo por área de conocimiento.

Cabe destacar dos características adicionales sobre la situación de desempleo de los egresados: 31% de quienes actualmente están desempleados, tuvieron un primer empleo. De éstos, 48% tuvieron ingresos menores a los \$3,000 pesos y únicamente 9% tuvo ingresos superiores a \$8,000 pesos y 46% no contó con prestaciones en ese primer empleo.

CAPÍTULO IV. EGRESADOS PROFESIONISTAS INDEPENDIENTES Y/O CON NEGOCIO PROPIO

La Encuesta Nacional de Egresados dedica un espacio para los egresados que tienen un negocio propio o que se desempeñan de manera regular como profesionistas independientes. Esta sección indaga sobre las condiciones y razones por las que tener un negocio o ser profesionista independiente resultó una alternativa para los egresados. También considera modalidades de trabajo, tiempo trabajando en estos esquemas y la satisfacción que se tiene al desempeñarse en estas circunstancias.

1. NEGOCIO PROPIO: CARACTERÍSTICAS, GIRO, Y TAMAÑO

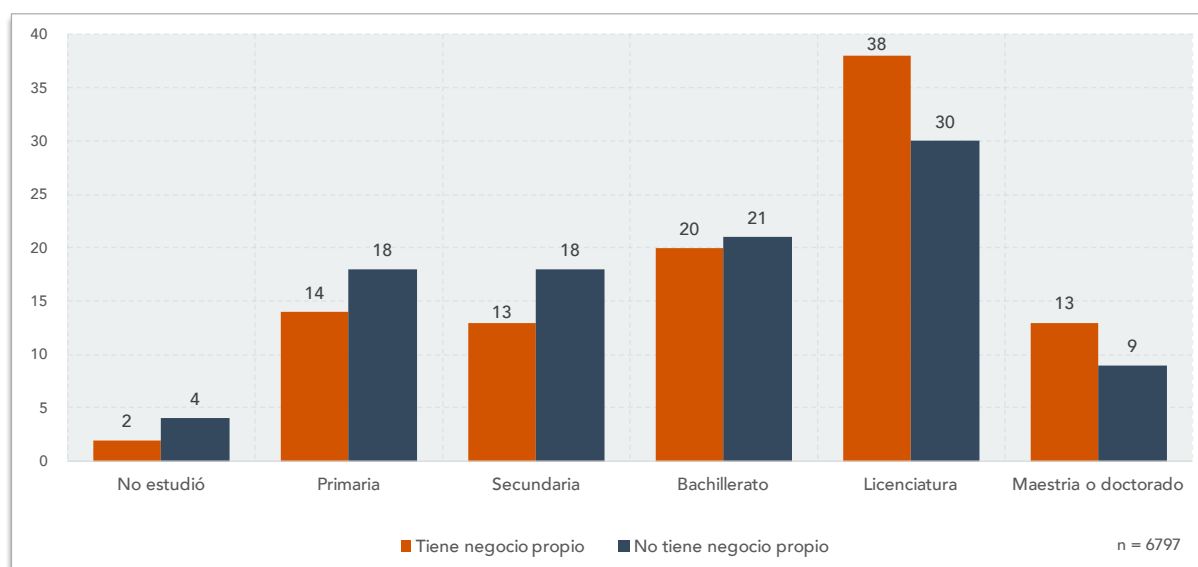
15% de los egresados dice contar con un negocio propio. Este porcentaje es mayor entre los egresados de universidades privadas (19%) que entre egresados de universidades públicas (13%). La proporción también es diferente por género: 18% de los hombres afirma tener un negocio propio, mientras que el porcentaje de mujeres es del 13%. La edad promedio de aquellos que tienen negocio propio es de 32 años, pero la edad promedio que tenían cuando establecieron su negocio fue de 28 años.

En cuanto a las áreas de estudio que cuentan con más egresados con negocios propios se encuentra *Artes y humanidades* con 24% (dentro de la cual se encuentran carreras como *Diseño gráfico* y *Diseño industrial*, cuyos egresados tienen un negocio propio en porcentajes mayores, 28% y 26% respectivamente), seguido con 21% por las áreas de *Salud y Servicios*; dentro del área de *Educación*, solamente 9% de sus egresados cuentan con negocio propio.

80% de los negocios fueron creados entre los años de 2010 y 2016, siendo 2011 el año promedio de fundación, mientras que el número de años promedio de existencia es de 4.61.

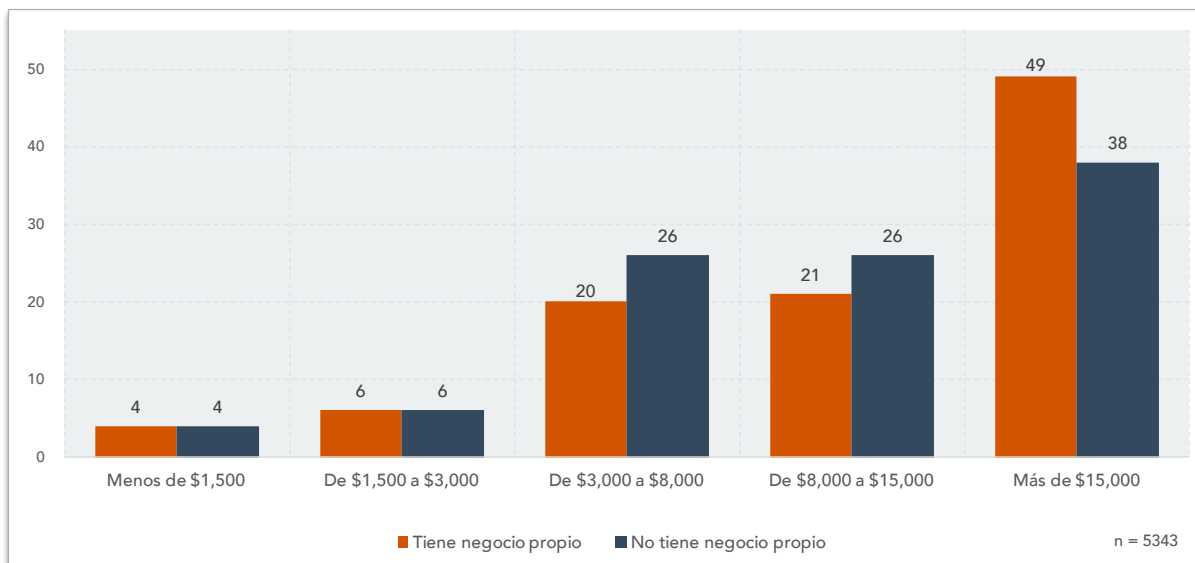
El tiempo promedio que les toma a los egresados crear su negocio una vez que concluyen la universidad es de 4.8 años, en tanto que aquellos que ponen su negocio antes de iniciar la universidad suelen hacerlo un promedio de 6.4 años (previo a la conclusión de sus estudios).

Los antecedentes escolares de los padres también demostraron ser un factor importante para el establecimiento de un negocio propio. La escolaridad del padre entre aquellos egresados con negocio propio es de licenciatura o más en 51% de los casos, lo cual contrasta con la escolaridad del padre de aquellos que no tienen un negocio, en cuyo caso la escolaridad del padre es únicamente de 39% para el nivel superior (licenciatura, maestría o doctorado). (v. gráfica 65).



Gráfica 65. Existencia de negocio propio por escolaridad del padre.

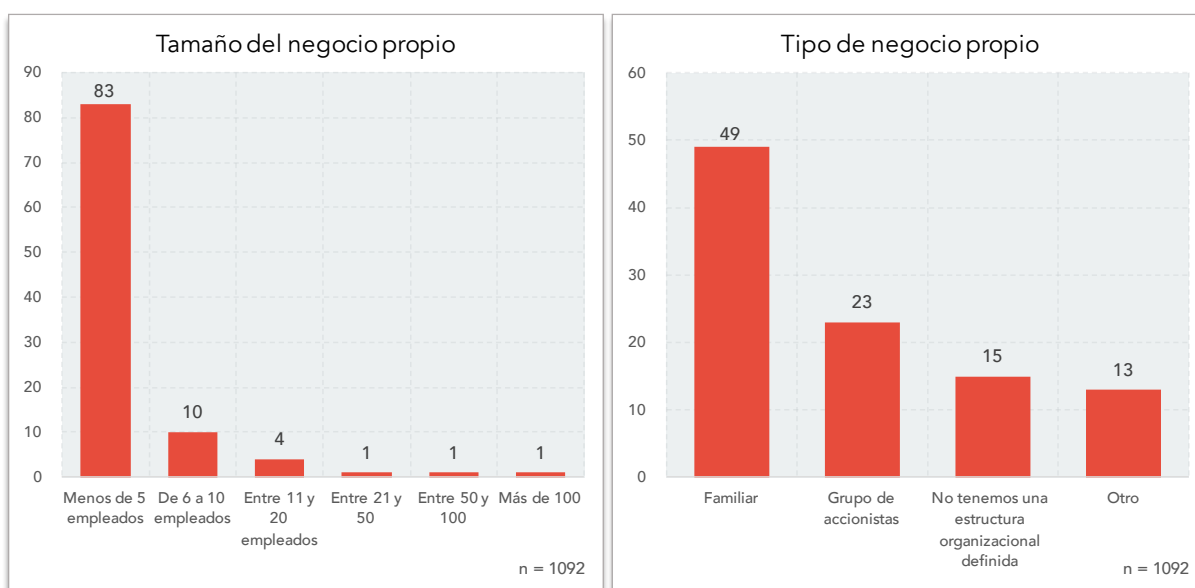
90% de los egresados cuentan con negocio propio y tienen un empleo remunerado. De este grupo que combina ambas actividades, 49% percibe como empleado ingresos mayores (\$15,000 pesos o más) en comparación con los egresados que no tienen negocio propio (38%) (v. gráfica 66).



Gráfica 66. Existencia de negocio propio por ingresos actuales en empleo formal

Los egresados tienen negocios, principalmente, del giro de servicios (65%), seguido tipo comercial (30%) y, por último el industrial con sólo 5%. Este resultado tiende a variar por género, debido a que los hombres tienen más negocios de servicios en comparación con las mujeres (67% vs. 62%); los hombres también favorecen más el giro industrial en relación con las mujeres (7% vs 3%) y éstas optan en mayor medida por el giro comercial en comparación con los hombres (35% vs. 27%).

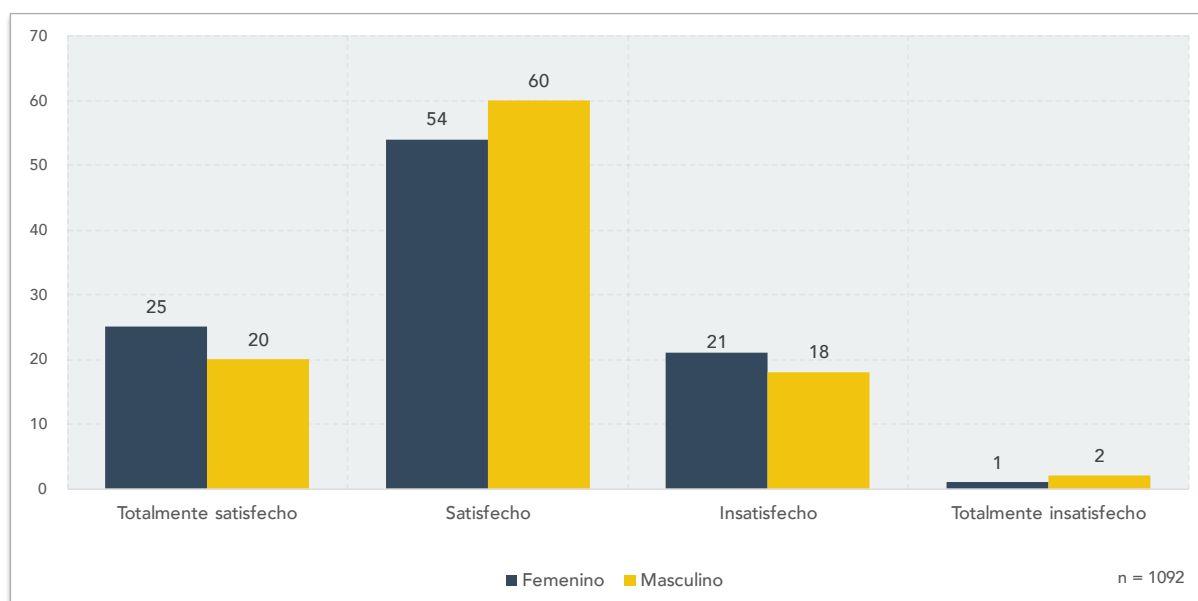
De los negocios reportados, 83% tienen menos de 5 empleados, 10% tiene de 6 a 10 empleados, 4% entre 11 y 20 empleados y únicamente 3% reporta más de 20 empleados. En cuanto al tipo de negocio 49% afirma que su negocio es de tipo familiar, 23% que está formado por un grupo de accionistas y 15% dice no tener una estructura organizacional definida (v. gráfica 67).



Gráfica 67. Tamaño y tipo de negocio.

1.1 Satisfacción con el negocio propio

En general, los egresados que tienen un negocio propio se sienten satisfechos con esta modalidad. 22% manifiesta estar totalmente satisfecho, 58% satisfecho, 19% insatisfecho y únicamente 2% totalmente insatisfecho. Por género, hay variación respecto al grado de satisfacción: 25% de las mujeres se encuentran totalmente satisfechas mientras que sólo el 20% de los hombres se ubica en ese nivel; sin embargo, 21% de las mujeres se encuentran insatisfechas en comparación con 18% de los hombres (v. gráfica 68).

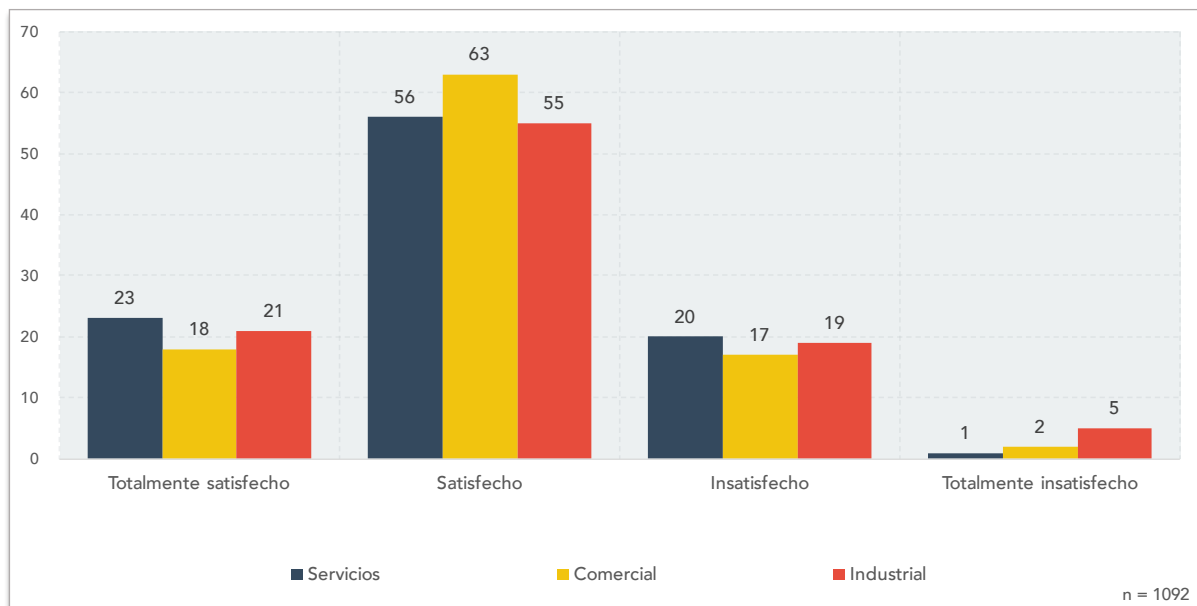


Gráfica 68. Nivel de satisfacción del negocio por género.

Los egresados de universidades privadas, reportan menor grado de insatisfacción con la modalidad de negocio propio: 24% de ellos está totalmente satisfecho en comparación con 19% de los de escuela pública; 57% de los egresados de instituciones privadas se encuentra satisfecho vs. 59% de escuela pública; 18% de los provenientes de escuela privada está insatisfecho en comparación con 20% provenientes de la escuela pública.

Otra relación significativa es que a mayor antigüedad del negocio propio, existe una tendencia a sentirse más insatisfecho. Quienes se encuentran insatisfechos con su negocio promedian 5.26 años de haber creado o fundado el negocio, en contraste de los que se encuentran satisfechos, que promedian una antigüedad menor a 4.45 años.

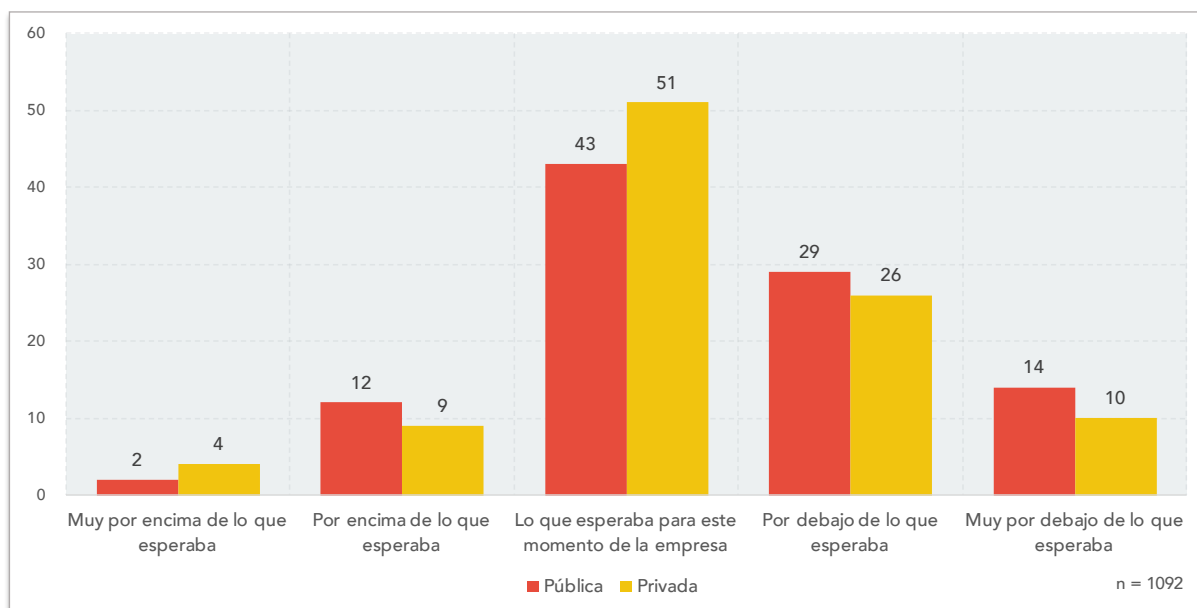
El giro comercial es el que genera mayor satisfacción: 81% de los egresados que tienen un negocio en el giro comercial reporta encontrarse totalmente satisfecho o satisfecho con tener un negocio, mientras que 79% del giro de servicios reporta el mismo nivel de satisfacción y, 76% de los del giro industrial (v. gráfica 69).



Gráfica 69. Nivel de satisfacción con el negocio según el giro.

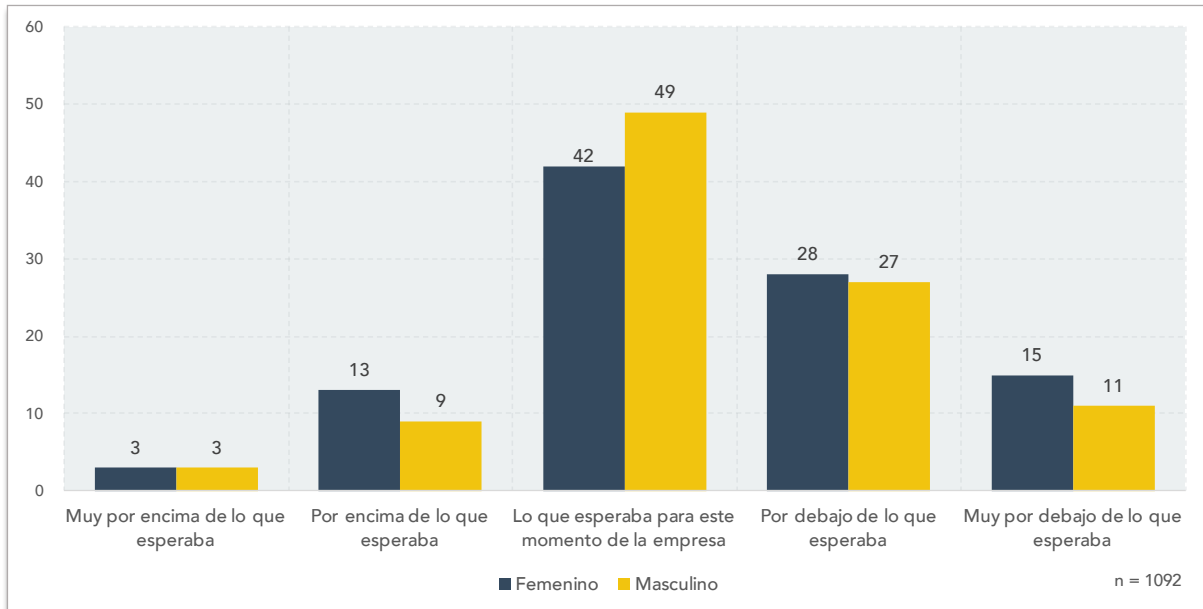
1.2 Satisfacción con los ingresos percibidos

51% de los egresados de escuelas privadas dice que el ingreso que obtiene del negocio es lo que esperaba, mientras que 43% de los egresados de escuelas pública reportó la misma expectativa. Un porcentaje idéntico de emprendedores provenientes de la universidad pública (43%) reporta que los ingresos están por debajo o muy por debajo de lo que esperaba y los egresados de las universidades privadas reportan ingresos menores a los esperados en 36%. Por otra parte, 12% de los egresados de escuela pública mencionan que el ingreso está por encima de lo que esperaban vs. 9% de los de escuela privada (v. gráfica 70).



Gráfica 70. Satisfacción con ingresos del negocio propio por tipo de universidad.

La satisfacción con el ingreso que genera el negocio es diferente por género: los hombres tienden a estar más satisfechos con sus ingresos que las mujeres: más del 40% de ellas reporta ingresos por debajo de lo esperado o muy por debajo de lo esperado, mientras que los hombres informaron un menor porcentaje (38%) (v. gráfica 71).



Gráfica 71. Satisfacción con ingresos del negocio propio por género.

En cuanto a la satisfacción con los ingresos percibidos por la cantidad de años de haberse creado o fundado el negocio, se observa que cuanto mayor es el tiempo de existencia, aumenta el número de respondientes que afirma que sus ingresos se encuentran por encima o muy por encima de lo esperado. De esta forma, mientras que el promedio de años de antigüedad entre quienes afirman que sus ingresos están encima de lo esperado es 5.96 años, entre quienes opinan que la percepción monetaria está por debajo de lo esperado este promedio es de 4.69 años (v. tabla 9)

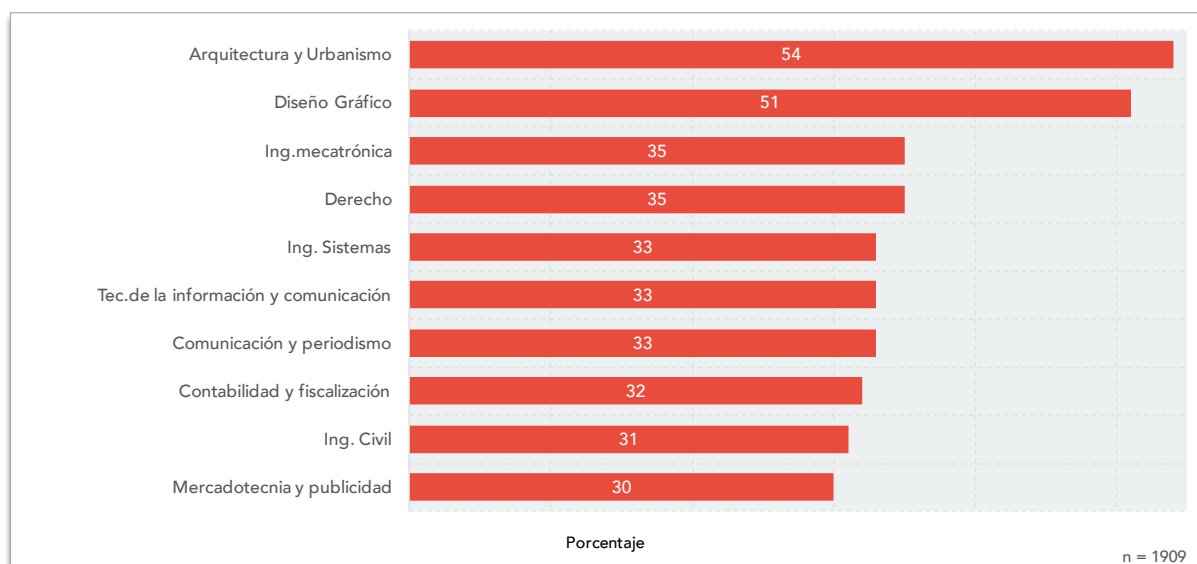
Satisfacción con los ingresos del negocio propio	Años de antigüedad
Está muy por encima de lo que esperaba	5.96
Está muy por debajo de lo que esperaba	5.61
Está por encima de lo que esperaba	5.22
Está por debajo de lo que esperaba	4.69
Es el que esperaba para el momento del negocio/empresa	4.08

Tabla 9. Satisfacción del negocio propio y años promedio de antigüedad del negocio.

2. SITUACIÓN LABORAL DEL PROFESIONISTA INDEPENDIENTE

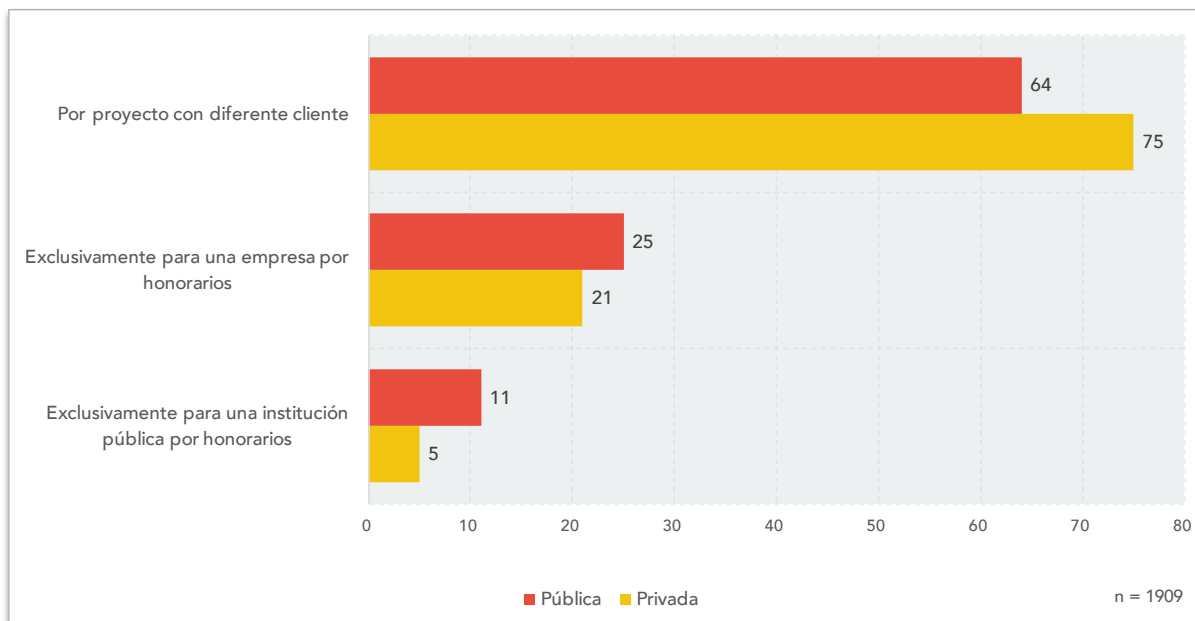
28% del total de encuestados manifiesta trabajar de forma regular como profesionista independiente y tienen un promedio de edad de 31 años.

Entre las carreras con mayor número de egresados que se desarrollan como profesionistas independientes están: los egresados de la carrera de *Arquitectura* (54%); *Diseño gráfico* (51%); *Derecho* (35%); *Ingeniería mecánica* (35%); *Comunicación y periodismo* (33%); *Tecnologías de la información y comunicación y Sistemas* (33%); *Contabilidad y fiscalización* (32%); *Ingeniería civil* (31%) y; *Mercadotecnia y publicidad* (30%) (v. gráfica 72).



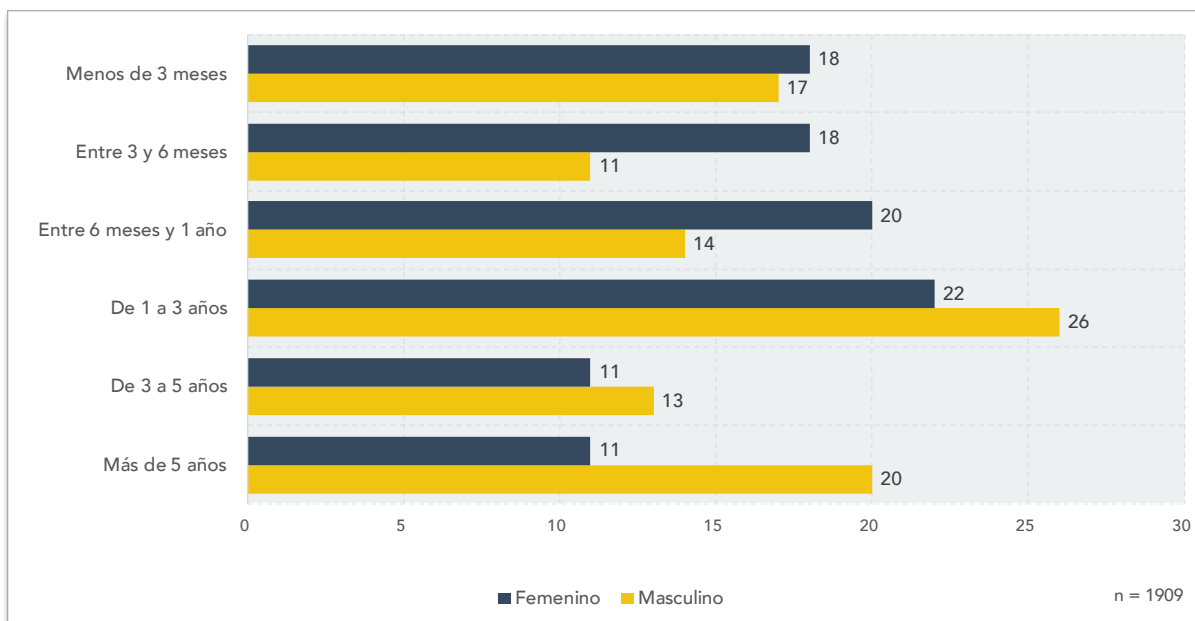
Gráfica 72. Porcentaje de profesionistas independientes por área de conocimiento.

69% de quienes trabajan de forma independiente lo hacen por proyecto con diferentes clientes; 23% trabaja exclusivamente para una empresa privada por honorarios y; 8% trabaja exclusivamente para una empresa pública por honorarios. Aunque los egresados, en general, favorecen la diversificación de proyectos, al contrastar por tipo de universidad, el porcentaje de egresados de escuelas privadas que tiene diferentes proyectos con diferentes clientes (75%) es mayor que en las públicas (64%). Por su parte los egresados de universidades públicas superan en porcentaje (11%) a las privadas (5%) al prestar sus servicios de manera exclusiva a una institución pública por honorarios (v. gráfica 73).



Gráfica 73. Modalidad de trabajo del profesionalista independiente por tipo de universidad

El tiempo que los egresados tienen trabajando como profesionistas independientes es variable: 17% tiene menos de tres meses; 14% entre tres y seis meses; 16% entre seis meses y un año; 24% de uno a tres años; 12% de tres a cinco años y; 16% más de 5 años o siempre han trabajado así. Tomando en consideración el género, las mujeres tienen los porcentajes mayores en las temporalidades menores a un año por lo que los hombres se han dedicado por más tiempo a ser profesionista independiente (v. gráfica 74).



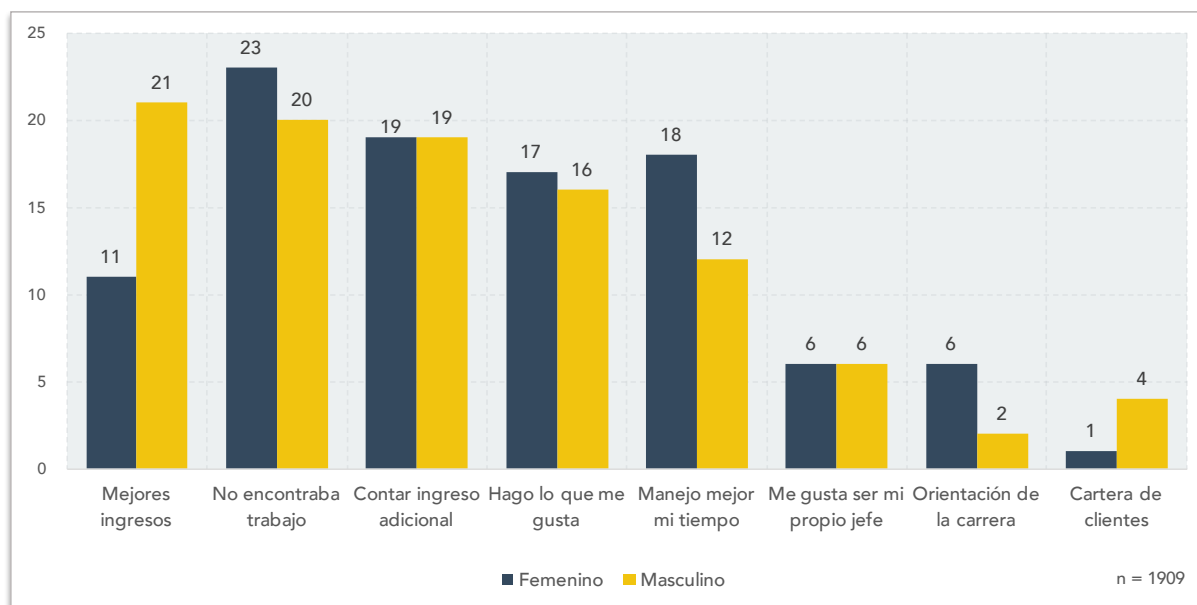
Gráfica 74. Tiempo de trabajar como profesionalista independiente por género

21% de los egresados que trabajan de forma independiente están bajo este esquema porque no encontraron trabajo; 19% lo hacen para contar con un ingreso adicional; 17% para tener mejores ingresos; 16% porque realizan la actividad que les

gusta; 15% porque manejan mejor su tiempo; 6% porque les gusta ser su propio jefe; 4% porque cree que responde a la orientación de su carrera y; 3% hicieron una cartera de clientes.

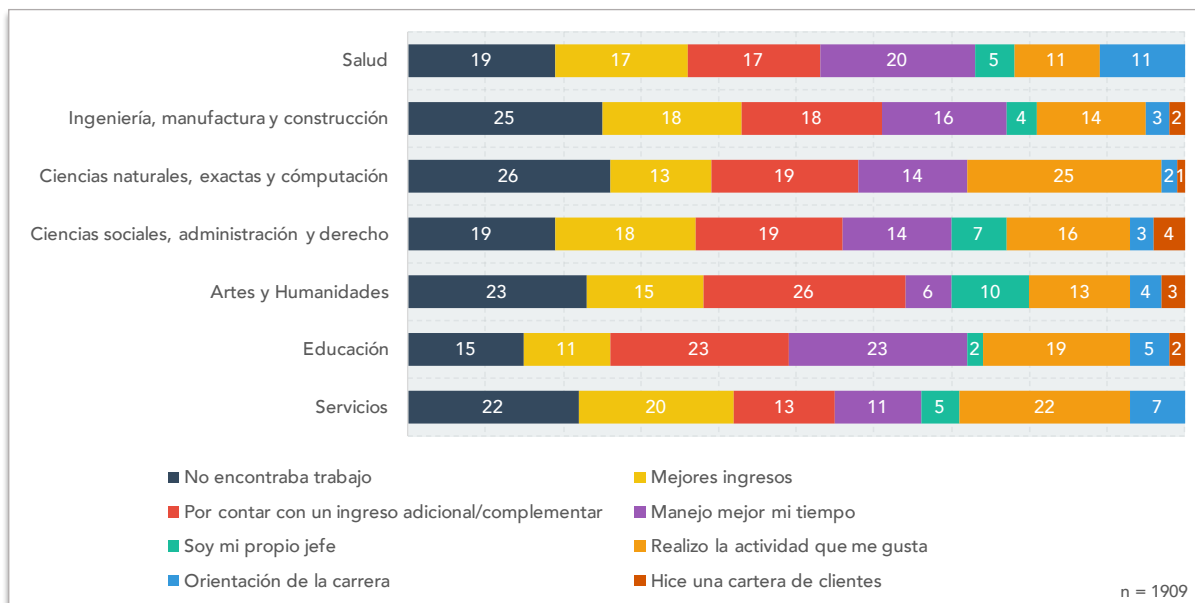
Algunos de estos resultados varían de acuerdo al género; en el caso de los hombres 21% escogió esta modalidad para tener mejores ingresos, mientras que esta opción representa para las mujeres sólo 11%. En cambio, 23% de las mujeres trabajan de forma independiente debido a que no encontraban trabajo pero esta razón sólo representa 20% para los hombres.

El porcentaje es el mismo (19%) para ambos géneros al mencionar que son profesionistas independientes para poder obtener un ingreso adicional. Para las mujeres ser profesionistas independientes responde a una situación de manejar mejor el tiempo en mayor porcentaje que los hombres (18% y 12%, respectivamente) (v. gráfica 75).



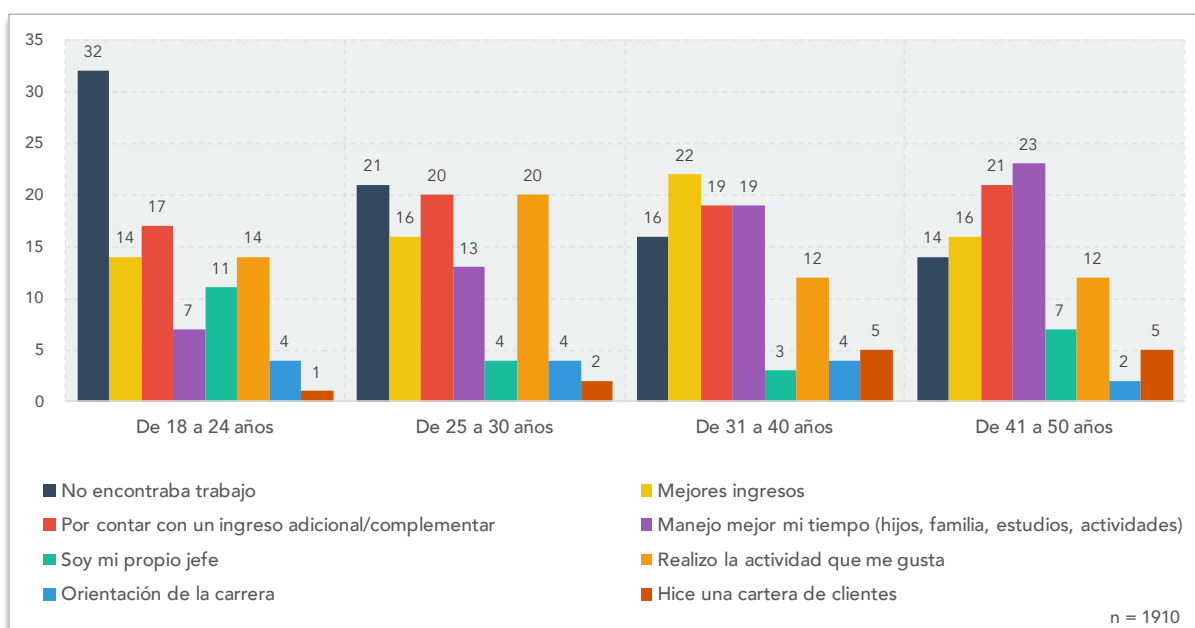
Gráfica 75. Razones para trabajar como profesionista independiente por género

Considerando las áreas de conocimiento, los egresados de carreras del área de *Ingeniería, manufactura y construcción* optaron por desempeñarse como profesionista independiente (25%) por no haber encontrado empleo; de igual manera que *Ciencias naturales, exactas y computación* (26%) aunque en el caso de esta área realizar una actividad que le gusta también es determinante (25%). Contar con un ingreso adicional es la razón con más peso para *Artes y Humanidades* (26%).



Gráfica 76. Razones para trabajar como profesional independiente por área de conocimiento.

Las razones para trabajar como profesional independiente también varían ampliamente en función de la edad de los respondientes. Mientras los más jóvenes tienden a elegir esta forma de empleo por no haber encontrado trabajo (32%), esta motivación disminuye al 14% entre aquellos con un rango de edad entre 41 y 50 años. A su vez, estos últimos eligieron trabajar como profesionales independientes para poder manejar mejor su tiempo en un porcentaje más amplio que cualquier otro grupo de edad (23%). Por otra parte, el poder ser su propio jefe destaca como una de las razones más atractivas entre quienes cuentan entre 18 y 24 años (11%) (v. gráfica 77).

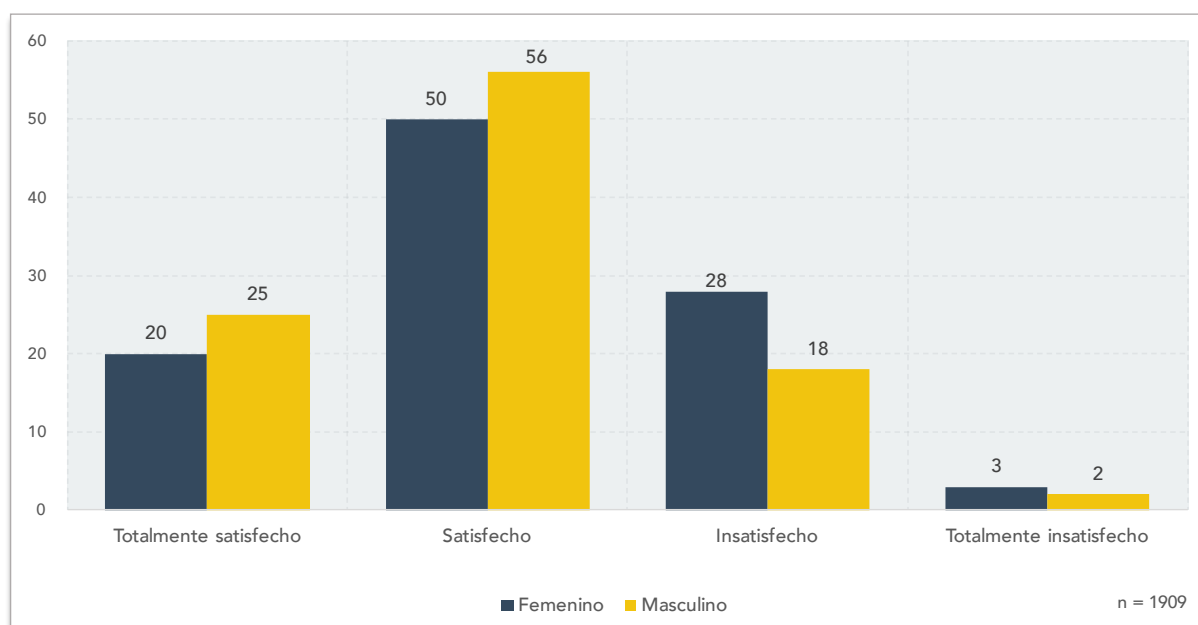


Gráfica 77. Razones para trabajar como profesional independiente por rangos de edad.

2.1 Satisfacción con la forma de trabajo

En general, los encuestados que ejercen como profesionista independiente de manera regular, se encuentran satisfechos con esta modalidad de trabajo. 23% dice estar totalmente satisfecho; 53% se encuentra satisfecho; 22% insatisfecho y únicamente 2% manifiesta estar totalmente insatisfecho.

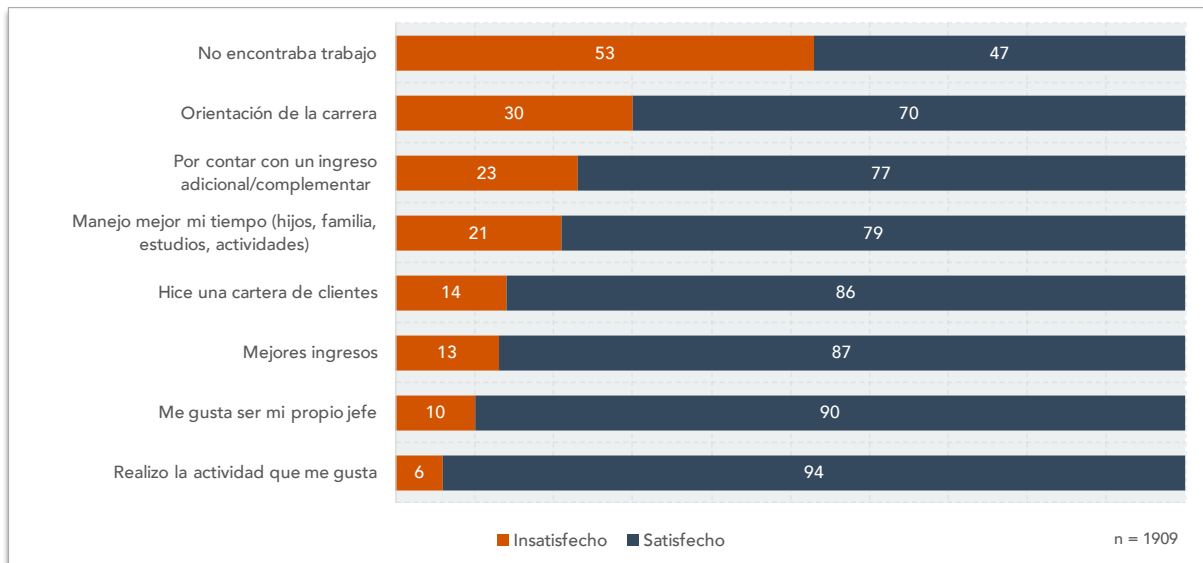
Al analizar por género, los hombres están más satisfechos que las mujeres con este esquema de trabajo: 20% de las mujeres están totalmente satisfechas mientras que 25% de los hombres se dice totalmente satisfecho; 56% de los hombres se encuentra satisfecho en contraste con las mujeres, que representan para este nivel 50%. En cambio, 28% de las mujeres se sienten insatisfechas con esta modalidad y los hombres únicamente 18% (v. gráfica 78).



Gráfica 78. Nivel de satisfacción siendo profesionista independiente por género.

Por rangos de edad, los egresados entre 31 y 40 años son quienes suelen encontrarse más satisfechos con esta forma de trabajo (80%), en contraste con aquellos que se encuentran en edades entre 18 y 24 años, que muestran niveles de satisfacción más bajos (69%).

Los niveles de insatisfacción de los profesionistas independientes se encuentran relacionados con los motivos por los cuales decidieron desempeñarse como tal. Se observa que aquellos que laboran como profesionistas independientes debido a no haber encontrado trabajo muestran mayores niveles de insatisfacción (53%) seguidos, con 30% por aquellos que lo hacen debido a la orientación de la carrera. En contraparte, aquellos que se muestran más satisfechos con esta forma de trabajo son aquellos profesionistas independientes que realizan la actividad que les gusta (94%); a quienes les gusta ser su propio jefe (90%) y; quienes desempeñan esta actividad debido a que obtienen mejores ingresos (87%) (v. gráfica 79).



Gráfica 79. Motivos para desempeñarse como profesional independiente y niveles de satisfacción con esta forma de trabajo.

CONCLUSIONES

La Encuesta Nacional de Egresados (ENE) es un ejercicio que responde al interés de dar seguimiento a los egresados universitarios considerando dos momentos clave y bajo 3 dimensiones generales. Los momentos clave corresponden a: 1.- la experiencia de estudiar una licenciatura y, 2.- el desarrollo que, el egresado universitario, ha tenido en su vida laboral. Ambas situaciones permiten conocer, de manera directa, las motivaciones de estudiar una licenciatura, razones para seleccionar universidad y carrera, la facilidad o complejidad para emplearse, ingresos y condiciones bajo las cuales han laborado.

Los momentos clave ofrecen un panorama que puede ser leído bajo 3 dimensiones: la dimensión del universitario; la dimensión de la universidad y; la dimensión de autoridades y empleadores.

Para el futuro universitario, los resultados de esta encuesta son una herramienta que ofrece información sobre: cuál es la carrera mejor pagada, cuáles son los mecanismos que facilitan la consecución de un empleo, dificultades para conseguir uno, campos de estudio con mejores prestaciones laborales, los campos de estudio con mayor desempleo, entre otros datos, que permitirán a los aspirantes tomar una decisión sustentada por la experiencia de quienes ya han pasado por ese proceso. Para el universitario egresado, los datos recabados, permiten contrastar su historia laboral y reciente con sus pares y, sobre todo, proporciona indicadores sobre los cuales incidir en materia de empleabilidad y educación.

En el plano de la institución educativa, la ENE aporta información útil en materia de empleabilidad. La universidad puede conocer cuál es el tiempo que tardan sus egresados en conseguir empleo, los mecanismos que facilitan la consecución, que áreas de estudio son las que tienen ingresos superiores, la utilidad de las habilidades desarrolladas durante los estudios en el plano laboral, si trabajan mientras estudian y, con estos datos, diseñar planes y programas de estudio así como estrategias de vinculación que ofrezcan a sus egresados un esquema favorable para insertarse en el mercado laboral.

Los resultados de la encuesta son indicadores para autoridades o empleadores sobre las condiciones de empleabilidad de los egresados (ingresos, forma de pago, contratación, prestaciones laborales), movilidad social, habilidades y competencias, desempleo, autoempleo, entre otros, que suministran insumos para el diseño de políticas públicas que beneficien la inserción al primer empleo para los recién egresados.

Conseguir un empleo en poco tiempo, vinculado con la carrera estudiada, con ingresos óptimos para los egresados que le permitan desarrollarse profesionalmente,

es el reto de los actores involucrados. La ENE revela la importancia que tiene para un egresado la combinación de estos factores ya que, en la medida que un egresado consiga empleo en menor tiempo y vinculado a su área de estudio, el ingreso será mayor. En contraparte, los egresados que tardan más tiempo en encontrar un trabajo optarán por aceptar uno con salarios menores, incluso sin prestaciones laborales y, en el peor escenario, su situación será el desempleo.

La consecución del empleo implica un proceso en el que interviene la temporalidad, mecanismos y facilidad o dificultad de conseguirlo. La información obtenida sobre el momento en el que se emplean indica que un porcentaje considerable trabaja antes de concluir sus estudios, aspecto que las universidades deben considerar para ofrecer alternativas a los estudiantes en cuanto a horarios, ubicación, programas y modalidad de estudio, pues aunque la educación es primordialmente presencial, se hace evidente que, para los egresados que trabajan mientras estudian (que representan la mitad de la muestra), combinar ambas actividades requiere de un manejo del tiempo, distancias, incluso de actividades específicas para este sector.

Sobre los mecanismos para obtener empleo, las relaciones sociales son clave para obtenerlo en el caso de los egresados de universidades privadas (34%). El servicio social y las prácticas profesionales representan un mecanismo eficaz para acceder al primer empleo para los egresados de ambas instituciones (26% para universidades públicas y 18% para las privadas). Para las universidades este dato resulta útil debido a que validan que el esfuerzo que realizan con estos mecanismos cumple con su cometido; el éxito de este camino también señala que puede fortalecerse a través de una mayor vinculación para beneficiar a más egresados.

La percepción de dificultad para conseguir empleo está asociada al ingreso, para quienes conseguir su primer empleo fue fácil percibieron un sueldo entre \$8,000 y \$15,000 pesos, pero a quienes les fue *difícil* conseguirlo, terminaron en su primer trabajo percibiendo sueldos promedio menores a los sueldos de los egresados que consideran que fue *fácil* encontrarlo. En términos de dificultad, las mayores complicaciones para conseguir trabajo son la falta de experiencia (48%), salarios y prestaciones poco atractivos y falta de vacantes ocupan en segundo y tercer lugar.

La percepción de dificultad tiene lecturas diferentes para los egresados de instituciones privadas y públicas. Para los egresados de las primeras, los sueldos bajos tienen mayor frecuencia y para los egresados de universidades públicas, la complejidad mayúscula es la falta de posiciones laborales.

Otras diferencias que los egresados y universidades deben tomar en cuenta es que los egresados de las universidades públicas reciben un mejor salario en su primer empleo pero en el empleo actual los egresados de las privadas ganan mejor. Los sueldos más altos también son para los egresados que cuentan con título universitario.

La disparidad entre primeros sueldos, actuales y prestaciones recibidas está presente por áreas de conocimiento, regiones del país y género. La región del sur es la menos favorecida con prestaciones, los egresados radicados en esta zona ingresan al primer empleo sin ninguna prestación (casi 50%), los estados que la conforman tienen sueldos promedios bajos, lo que es una llamada de atención para las autoridades, empleadores e instituciones educativas de nivel superior de la zona.

Por área de estudio, *Ingeniería, manufactura y construcción* es en donde mayor número de egresados recibieron su pago de nómina en su primer empleo (74%) mientras que los profesionistas del área de *Salud*, en el primer trabajo, cobraron por honorarios (31%).

En temas de género, la ENE es consistente con datos de otras fuentes y estudios en torno a la inequidad. Aunque las mujeres tienen oportunidad de cursar estudios superiores e insertarse en el mercado laboral, la disparidad entre hombres y mujeres con empleo remunerado, desempleo, ingresos percibidos y esquema de pago es significativo: mientras que en el primer empleo 71% de los hombres percibían su salario vía nómina, sólo 62% de las mujeres gozaban de esa forma de pago; el ingreso del primer empleo tiende a ser mayor para los hombres que para las mujeres, situación que se mantiene en el empleo actual: 48% de los hombres tienen ingresos superiores a los \$15, 000 y, sólo 27% de las mujeres tiene el mismo ingreso.

La situación de inequidad de género permea diferentes ámbitos y todos ellos tienden a favorecer más a los hombres que a las mujeres: ingreso, prestaciones, y oportunidades de empleo. Tomando este último aspecto como referencia, hay más mujeres desempleadas que los hombres (60% vs. 40%) y las razones de su desempleo son principalmente la saturación del mercado laboral.

Sin duda evitar que los egresados estén en una situación de desempleo es un reto mayúsculo que demanda desde formar egresados con habilidades y competencias que faciliten su inserción en un trabajo, así como un marco laboral que involucre empleadores, instituciones educativas y autoridades de manera que, el egresado se inserta fácilmente, en tiempo breve, con sueldos y prestaciones competitivas.

En términos de habilidades y competencias, los egresados de escuelas privadas consideran que éstas fueron desarrolladas adecuadamente en mayor porcentaje que los egresados de universidades públicas.

En general, se considera que la comunicación verbal es la habilidad más útil pero la valoración puede cambiar en función del área de conocimiento, por ejemplo, para los egresados de *Salud*, la habilidad desarrollada en la universidad que consideran más útil en su trabajo, es la toma de decisiones, asignándole 83 puntos de 100.

A pesar de que cada campo de estudio haga énfasis en las habilidades y competencias que consideran más ventajosas para desempeñarse en su trabajo, la ENE destaca dos competencias que ameritan ser atendidas: dominio de otro idioma y negociación. Egresados que desarrollaron mejor este binomio, obtuvieron salarios

más altos en su primer empleo. Paradójicamente, sólo 3 de cada 10 egresados consideran que sus habilidades y competencias relacionadas al conocimiento de otro idioma fueron adecuadamente desarrolladas durante sus estudios universitarios, en este sentido, estudiantes e instituciones educativas tienen una importante asignación para fortalecer y desarrollar de manera efectiva el aprendizaje de otro idioma.

La ENE, atendiendo otros escenarios en que los egresados están desempeñándose, consideró 2 secciones para los profesionistas independientes y egresados con un negocio propio. Al respecto encontró que hay egresados que tienen un empleo remunerado y de manera adicional ejercen como profesionistas o tienen un negocio. También están los egresados que se dedican exclusivamente a una de estas modalidades.

Destaca que un mayor número de egresados de universidades privadas ejercen como profesionistas independientes o disponen de un negocio propio. Este dato es revelador para las universidades y egresados, porque, de acuerdo a las cifras de la encuesta, 21% de los profesionistas independientes optan por esta modalidad, principalmente porque no encontraron un empleo o porque necesitan un ingreso extra (19%), lo que nuevamente insiste en la necesidad de revisar el panorama de empleabilidad, marco y mercado laboral que se ofrece al egresado y, por otra parte, estar abiertos y atentos a otras alternativas.

Desarrollarse como profesionista independiente o tener un negocio resulta, en general, satisfactorio para los egresados, sobre todo para los profesionistas que hacen la actividad que les gusta (94%) o que prefieren ser su propio jefe (90%), pero la insatisfacción es mayor al correlacionarse con no haber encontrado trabajo.

El aspecto motivacional es vital en el ejercicio profesional y fundamental para impulsar a los egresados, tanto a estudiar una carrera universitaria como, a concluir sus estudios. De hecho, la principal motivación de los egresados para concluir sus estudios es la aspiración de tener un mejor nivel de vida (48%). Esto indica que los egresados perciben que estudiar una licenciatura sigue siendo rentable y una inversión que impactará positivamente en su proyecto de vida.

La motivación principal de los egresados está asociada a la movilidad social, la cual también se presenta al revisar la escolaridad de los padres de los egresados. Los datos revelan que la mayoría de los padres de los egresados de universidades públicas no tienen licenciatura (68% de los padres, 80% de las madres), lo que significa que las universidades públicas son un factor clave de movilidad social de sus egresados.

De acuerdo a los datos de la ENE, los padres constituyen punto de referencia para determinar la movilidad social, también son quienes impulsan a los hijos a terminar los estudios universitarios, pueden incidir en las decisiones de éstos sobre qué carrera estudiar y, constituyen la fuente principal de financiamiento de los estudios superiores. Bajo este esquema, la participación de los padres de familia como promotores de la

educación superior en este país es trascendental para seguir impulsando profesionistas universitarios y transmitir la convicción de que estudiar es provechoso.

METODOLOGÍA

1. ANTECEDENTES

En el mes de octubre de 2015 se realizó una encuesta piloto en casa habitación en las ciudades de Puebla y Cholula considerando la oferta académica, tanto de Universidades privadas como públicas.

Para esta etapa, se definieron 84 polígonos conformados por Áreas Geo-Estadística Básica (Ageb's) con características similares (16 ageb's para cada uno de los estratos definidos). La construcción de los estratos del polígono fue definida a partir de las variables: población ocupada, población mayor de edad y población que tuviera al menos un grado de escolaridad superior a preparatoria o similar

El resultado del proyecto piloto fue: 17,536 hogares visitados, 244 entrevistas efectivas realizadas, es decir, un índice de efectividad de 1.39%, en un total de 255 horas de trabajo en 11 días, de un equipo de aproximadamente 9 encuestadores y 3 supervisores, lo que equivale a 3,060 horas hombre.

Con este índice de respuesta, se necesitaría acceder a cerca de un millón de hogares para lograr alrededor de 10,000 encuestas efectivas.

2. ENCUESTA ONLINE

Con los resultados del proyecto piloto (la dificultad de encontrar y acceder a los egresados) y, evaluando que el público objetivo es “*heavy user*” de redes sociales, en particular *Facebook*, red social con cerca de 15'000,000 de usuarios en México de entre 18 y 35 años de edad, se consideró promover la encuesta en estos medios por tener mayor alcance.

Se tomó la decisión de hacer una encuesta para ser aplicada on-line, cuyo lanzamiento fue en enero de 2016, bajo las siguientes 3 consideraciones primarias: revisión del instrumento para asegurar que fuese adecuada para ser aplicada on-line, tomando las medidas necesarias para evitar duplicidades y se diseñó una campaña en redes sociales dirigida al sector de interés, es decir, egresados universitarios.

2.1 Campaña

La campaña de publicidad se orientó a jóvenes de entre 21 y 30 años, egresados de alguna institución de educación superior, para buscar el mayor número de encuestas posibles de egresados a partir del 2010; sin embargo, se procesaron todas las encuestas recibidas. Para fomentar la participación se ofrecieron incentivos mediante el mecanismo de rifas semanales.

Adicionalmente se ofrecieron otros incentivos:

- “Calculadora salarial”, al terminar la encuesta, los encuestados podrían saber cuál era el promedio de ingresos para un egresado con sus características: carrera, género y rango de edad.
- Contenido exclusivo, por medio de *Ebooks* e infografías, que ofrecía temáticas de interés diverso para el egresado.

Paralelamente, se diseñó una estrategia de promoción y publicidad de la encuesta vía *Facebook*, *Twitter*, *LinkedIn*, *Google Ad*, así como una campaña de *mailing*.

Entre enero de 2016 y febrero de 2017 se obtuvieron 9304 encuestas.

Durante el tiempo de desarrollo de la campaña, se contó con el apoyo de Milenio, Manpower, el BID, Aspen Institute México y Universia, entre otros.

3. INSTRUMENTO

El instrumento fue diseñado, principalmente, con preguntas cerradas y consideró variables que permitieron obtener información considerando 10 secciones:

1. **Perfil sociodemográfico.** Recoge datos de edad, género, estado en que estudió y estado en que ha radicado la mayor parte de su vida.
2. **Estudios universitarios.** Esta sección es la única de la encuesta con una pregunta abierta para ingresar el nombre de la universidad donde estudiaron. También considera el año de inicio y conclusión de los estudios de licenciatura, tipo de universidad en la que estudió (privada o pública), modalidad de estudio, razón de la elección de la universidad, duración de la carrera elegida y tiempo en que concluyó.
3. **Financiamiento de la carrera.** Indaga la fuente de apoyo para el pago de los estudios, financiamiento por becas o préstamos.
4. **Titulación.** Pregunta sobre el estatus de titulación y las opciones de titulación de la universidad y opción elegida.
5. **Ocupación actual del egresado.** Cuestiona en torno al empleo actual, ingreso mensual actual y prestaciones laborales.

6. **Primer empleo, historial de ocupación del egresado.** Investiga sobre el primer empleo del egresado: aspectos que influyeron para conseguir trabajo, dificultades enfrentadas para encontrar empleo y condiciones laborales y de desarrollo profesional.
7. **Utilidad de las habilidades adquiridas en la Universidad para conseguir trabajo.** Averigua sobre habilidades y competencias adquiridas en la Universidad así como la utilidad en su desempeño laboral
8. **Autoempleo.** Esta sección consideró a los egresados que se desempeñan como profesionistas independientes o que tienen un negocio propio. Para ellos se preguntó sobre el giro del negocio, tamaño y satisfacción. Para los profesionistas independientes: satisfacción, tiempo y razones para desempeñarse bajo este esquema.
9. **Desempleo.** Consulta a los egresados las razones por las que no tienen un trabajo remunerado.
10. **Escolaridad de los padres de los egresados.** Como indicador de movilidad social.

4. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS PARA EL ANÁLISIS

- Se realizó un ejercicio de ponderación que permitió darle el peso correspondiente a dos segmentos de la muestra:
 - Entidad federativa. Calculada para equilibrar la distribución de acuerdo a la distribución de la población reportada por el Censo inter censal de INEGI 2015.
 - Tipo de universidad pública y privada. Calculada considerando que ambos tipos estuvieran representados de acuerdo a los datos de egresados de la SEP.
- Se realizó una agrupación por áreas de conocimiento y carreras con las siguientes consideraciones:
 - Áreas del conocimiento. Se utilizó como base la segmentación de la Clasificación Mexicana de Programas de Estudio por campos de formación Académica CMPE 2011. (Educación; Artes y humanidades; Ciencias Sociales, administración y derecho; Ciencias naturales, exactas y de la computación; Ingeniería, manufactura y construcción, Agronomía y veterinaria; Salud y Servicios).

- Carreras. Al catálogo de carreras de la CMPE, se añadieron las carreras de Turismo, Gastronomía, Hotelería, Hospitalidad y Administración turística.
- Regiones. Se creó una variable que consideró las regiones socioeconómicas del país clasificadas en: Noroeste, Noreste, Occidente, Centro, Centro norte, Oriente, y Sur.
- Universidad en la que estudió. Se efectuó un listado considerando:
 - a) Las instituciones con mayor número de casos tanto para las escuelas públicas como privadas. Estas universidades conservaron su denominación;
 - b) Se agrupó en una categoría las universidades estatales;
 - c) Categoría para institutos tecnológicos;
 - d) Categoría para universidades politécnicas.
 - e) Universidades con menores menciones fueron agrupadas como:
 - f) Otras instituciones públicas.
 - g) Otras instituciones privadas.
- Modalidad en que estudió. La encuesta consideró distintas modalidades para adulto trabajador y modalidad tradicional (*online*, híbrido y presencial). Para fines de análisis se agrupó en adulto trabajador y tradicional.
- Motivación e influencia para concluir los estudios. Dos preguntas orientadas a encontrar las motivaciones de los egresados para concluir sus estudios fueron sugeridas por el BID e incorporadas a partir de septiembre de 2016 por lo tanto el número de respuestas es de 1,262.
- Carrera estudiada por los padres de los egresados. Dos preguntas que sirven como indicador de movilidad social. Fueron sugeridas por el BID e incorporadas a partir de septiembre de 2016
- Facilidad o dificultad para conseguir trabajo. Esta pregunta considera escala de 4 respuestas: Muy fácil, fácil, difícil y muy difícil. Para efectos de análisis, se agrupó en una categoría las respuestas Muy fácil y fácil y la segunda categoría agrupa Difícil y muy difícil.
- Aspectos que influyeron para conseguir el primer trabajo. Se convirtió la escala original (escala de 0 a 10 donde 0 es nada importante y 10 muy importante) a promedios.
- Habilidades y competencias: Desarrollo en la universidad y utilidad en el trabajo. Se evaluó la utilidad de 10 habilidades y competencias adquiridas en la universidad en el primer trabajo del egresado. La escala original de 1 a 5 donde 1 es nada útil y 5 muy útil, se convirtió en puntaje: Muy útil 5(100), 4(75), 3(50), 2(25), 1(0).
- Sueldos: Se promediaron los rangos del primer sueldo. Posteriormente se ajustaron a la inflación, tomando como referencia el mes de julio de 2016, Sin

embargo, para los análisis que toman en cuenta esta variable, se utilizaron únicamente los casos de aquellos egresados que empezaron a trabajar posterior al año 2000. Para el sueldo actual se convirtió en promedio, la escala de rangos de la variable de ingreso actual.

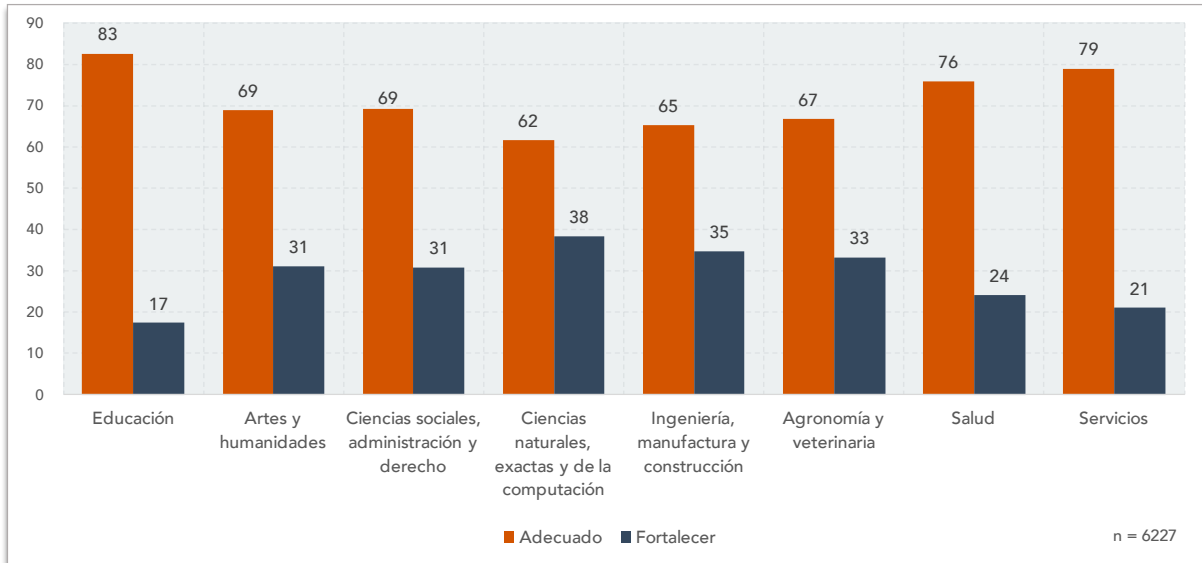
ANEXOS

Educación	Ciencias de la educación, programas multidisciplinarios o generales
	Pedagogía
	Planeación y evaluación educativa
	Orientación y asesoría educativa
	Tecnología educativa
	Formación docente, programas multidisciplinarios o generales
	Formación docente para educación básica, nivel preescolar
	Formación docente para educación básica, nivel primaria
	Formación docente para educación básica, nivel secundaria
	Formación docente para educación de nivel medio superior
	Formación docente para educación de nivel superior
	Formación docente para educación física, artística o tecnológica
	Formación docente para la enseñanza de asignaturas específicas
Artes y humanidades	Artes, programas multidisciplinarios o generales
	Bellas artes
	Música y artes escénicas
	Técnicas audio-visuales y producción de medios
	Diseño gráfico, diseño industrial, diseño textil, diseño multimedia
	Técnicas y habilidades artesanales
	Humanidades, programas multidisciplinarios o generales
	Teología
	Lenguas extranjeras
	Literatura
	Historia y arqueología
Filosofía y ética	
Ciencias sociales, administración y derecho	Ciencias sociales y estudios del comportamiento, programas multidisciplinarios o generales
	Psicología
	Sociología y antropología
	Ciencias políticas
	Economía

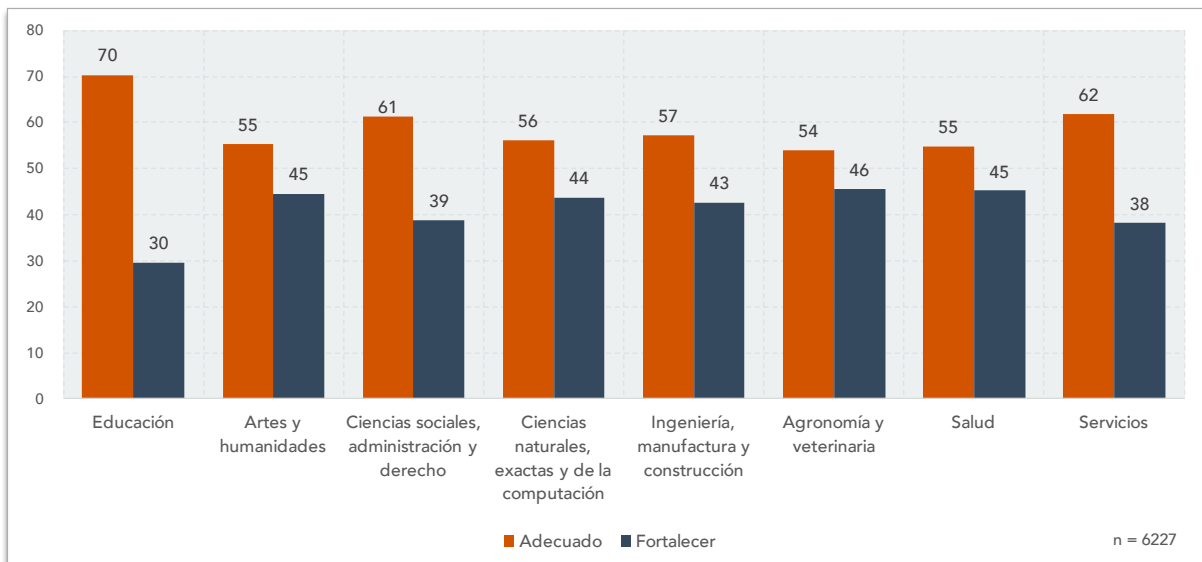
	Trabajo y atención social
	Comunicación y periodismo
	Biblioteconomía
	Negocios y administración, programas multidisciplinarios o generales
	Negocios y comercio, administración en el deporte
	Mercadotecnia y publicidad
	Finanzas, banca y seguros
	Contabilidad y fiscalización
	Administración y gestión de empresas, administración de restaurantes y gastronomía
	Administración turística
	Derecho, administración pública
	Criminología
Ciencias naturales, exactas y de la computación	Biología y bioquímica
	Ciencias ambientales
	Ciencias físicas, químicas y de la tierra, programas multidisciplinarios o generales
	Física
	Química
	Ciencias de la tierra y de la atmósfera
	Matemáticas
	Estadística
Ciencias de la computación, sistemas computacionales	
Ingeniería, manufactura y construcción	Ingeniería industrial, ingeniería en sistemas
	Ingeniería mecánica y metalurgia, ingeniería mecatrónica
	Electricidad y generación de energía
	Electrónica y automatización
	Ingeniería química, ingeniería en alimentos
	Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves
	Tecnología y protección del medio ambiente
	Tecnología de la información y la comunicación
	Manufacturas y procesos, programas multidisciplinarios o generales
	Industria de la alimentación
	Industria textil, del calzado y piel
	Industrias de materiales diversos (madera, papel, plástico y vidrio)

	Minería y extracción
	Arquitectura y urbanismo
	Ingeniería civil
Agronomía y veterinaria	Agronomía, silvicultura y pesca, programas multidisciplinarios o generales
	Producción y explotación agrícola y ganadera
	Horticultura
	Silvicultura
	Pesca
	Veterinaria
Salud	Salud, programas multidisciplinarios o generales
	Medicina
	Enfermería y cuidados
	Estomatología y odontología
	Nutrición
	Terapia y rehabilitación
	Farmacía
	Salud pública
Fisioterapia	
Servicios	Deportes
	Servicios de belleza, servicios de embalsamamiento
	Secretariado y asistencia administrativa
	Servicios de transporte
	Seguridad industrial
	Seguridad pública
	Servicios militares
	Turismo
	Gastronomía
	Hotelería
	Hospitalidad

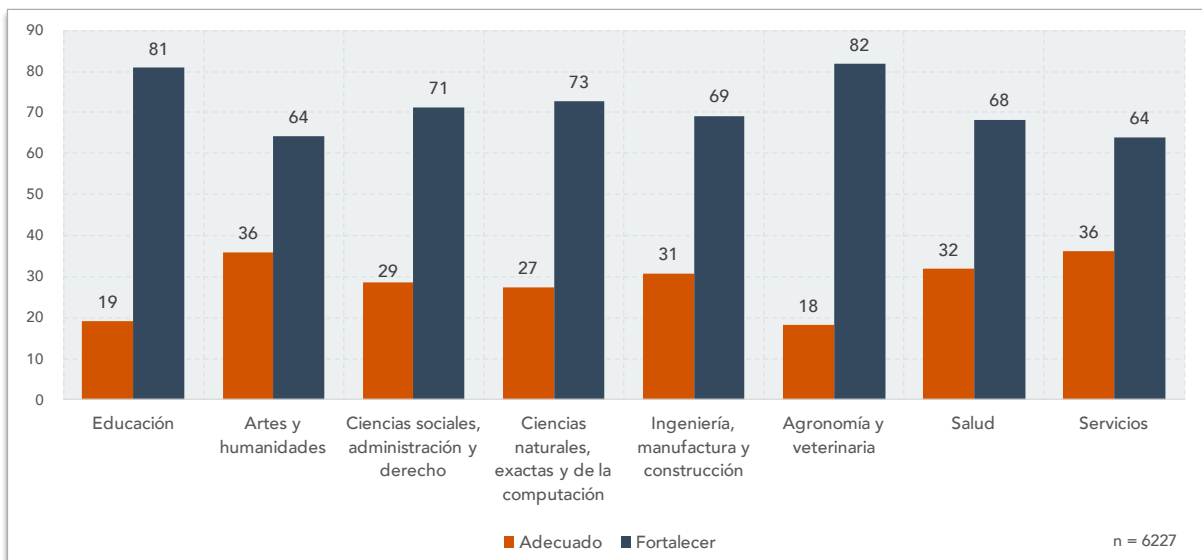
Anexo 1. Carreras y campos de estudios utilizadas según la Clasificación Mexicana de Programas de Estudio por campos de formación Académica CMPE 2011



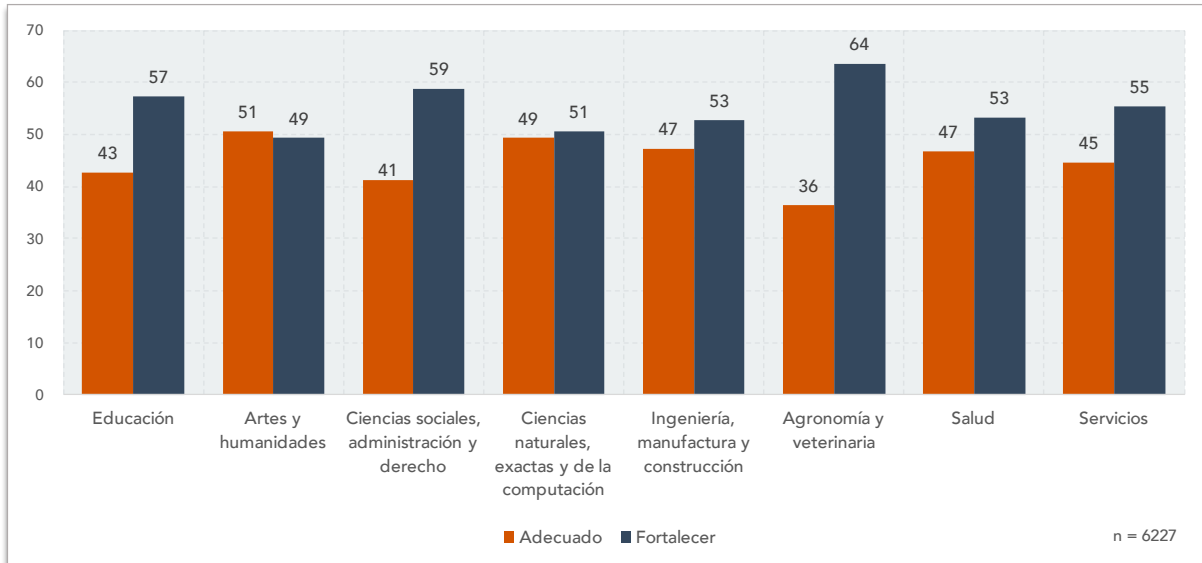
Anexo 2. Adecuación o fortalecimiento de Trabajo en equipo por área del conocimiento.



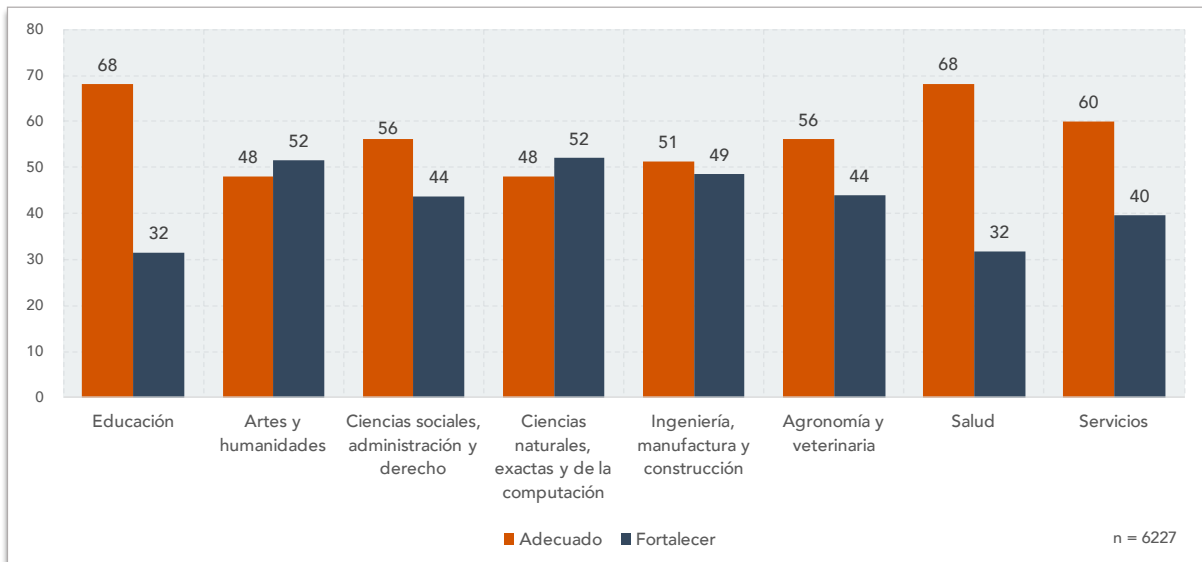
Anexo 3. Adecuación o fortalecimiento de Redacción por área del conocimiento.



Anexo 4. Adecuación o fortalecimiento de Idiomas por área del conocimiento.



Anexo 5. Adecuación o fortalecimiento de Conocimiento / manejo de paquetería especializada por área del conocimiento.



Anexo 6 Adecuación o fortalecimiento de Toma de decisiones por área del conocimiento.

TABLA DE ILUSTRACIONES

GRÁFICAS

GRÁFICA 1. REGIÓN DONDE VIVEN LOS EGRESADOS.....	5
GRÁFICA 2. DISTRIBUCIÓN DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO DE LA ENE Y DISTRIBUCIÓN DE LAS ÁREAS DE CONOCIMIENTO REPORTADAS POR INEGI EN ENOE 2016.....	6
GRÁFICA 3. MODALIDAD DE ESTUDIO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.....	7
GRÁFICA 4. TIEMPO DE DURACIÓN DE CARRERA VS. TIEMPO QUE REQUIRIÓ LA CONCLUSIÓN DE LOS ESTUDIOS.	8
GRÁFICA 5. TIEMPO QUE REQUIRIÓ LA CONCLUSIÓN DE LOS ESTUDIOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	9
GRÁFICA 6. TIEMPO QUE REQUIRIÓ LA CONCLUSIÓN DE LOS ESTUDIOS POR GÉNERO.....	9
GRÁFICA 7. TIEMPO QUE REQUIRIÓ LA CONCLUSIÓN DE LOS ESTUDIOS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	10
GRÁFICA 8. TIEMPO PROMEDIO PARA CONCLUIR LOS ESTUDIOS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. ..	10
GRÁFICA 9. RAZONES PARA ELEGIR UNIVERSIDAD POR TIPO DE UNIVERSIDAD (PÚBLICA/PRIVADA)	11
GRÁFICA 10. MOTIVACIONES PARA CONCLUIR ESTUDIOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	12
GRÁFICA 11. PRINCIPAL FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	14
GRÁFICA 12. MOTIVACIÓN PARA CONCLUIR ESTUDIOS POR PRINCIPAL FUENTE DE FINANCIAMIENTO DE LOS ESTUDIOS.	14
GRÁFICA 13. OCUPACIÓN ACTUAL POR MOTIVO POR EL CUAL NO SE HAN TITULADO.	15
GRÁFICA 14. ESCOLARIDAD DEL PADRE DE EGRESADO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	16
GRÁFICA 15. ESCOLARIDAD DE LA MADRE DE EGRESADO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.....	17
GRÁFICA 16. EGRESADOS QUE HAN TENIDO UN TRABAJO REMUNERADO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	19
GRÁFICA 17. EGRESADOS QUE HAN TENIDO UN EMPLEO REMUNERADO POR GÉNERO.	19
GRÁFICA 18. TIEMPO QUE TARDARON LOS EGRESADOS PARA EMPLEARSE POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	20
GRÁFICA 19. TIEMPO QUE TARDA EL EGRESADO EN EMPLEARSE POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. ...	21
GRÁFICA 20. MECANISMOS PARA CONSEGUIR EL PRIMER EMPLEO.	22
GRÁFICA 21. VINCULACIÓN DEL PRIMER TRABAJO CON LA CARRERA POR ÁREA DE CONOCIMIENTO	23

GRÁFICA 22. VINCULACIÓN DEL PRIMER TRABAJO POR LA FORMA MEDIANTE LA CUAL SE CONSIGUIÓ.	23
GRÁFICA 23. FACILIDAD PARA CONSEGUIR EMPLEO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	25
GRÁFICA 24. FACILIDAD PARA CONSEGUIR EL PRIMER EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.. ...	26
GRÁFICA 25. FACILIDAD PARA CONSEGUIR EMPLEO POR REGIÓN GEOGRÁFICA.	26
GRÁFICA 26. PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD PARA ENCONTRAR PRIMER EMPLEO INCREMENTA CON LOS AÑOS.	27
GRÁFICA 27. DIFICULTADES PARA CONSEGUIR EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	29
GRÁFICA 28. ASPECTOS QUE INFLUYEN PARA CONSEGUIR PRIMER TRABAJO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	30
GRÁFICA 29. FORMA DE PAGO DEL PRIMER EMPLEO POR GÉNERO.	32
GRÁFICA 30. FORMA DE PAGO EN EL PRIMER TRABAJO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	32
GRÁFICA 31. EXPECTATIVAS DEL PRIMER SUELDO.	33
GRÁFICA 32. SALARIO MENSUAL DEL PRIMER EMPLEO POR GÉNERO.	34
GRÁFICA 33. SUELDOS PERCIBIDOS EN EL PRIMER EMPLEO DE ACUERDO A LA EDAD.	34
GRÁFICA 34. PROMEDIO DE INGRESOS MENSUALES DEL PRIMER EMPLEO DE ACUERDO A LA FORMA DE PAGO.	35
GRÁFICA 35. PROMOCIONES QUE TUVIERON LOS EGRESADOS EN SU PRIMER EMPLEO.	37
GRÁFICA 36. CAMBIOS O PROMOCIONES EN EL PRIMER EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. ..	37
GRÁFICA 37. PROMOCIONES EN EL PRIMER EMPLEO POR GÉNERO.	38
GRÁFICA 38. NÚMERO DE VECES QUE SE HA CAMBIADO DE EMPLEO POR GÉNERO.	39
GRÁFICA 39. VECES QUE HAN CAMBIADO DE EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	39
GRÁFICA 40. EVALUACIÓN DE HABILIDADES Y UTILIDAD EN EL TRABAJO.	41
GRÁFICA 41. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DE HABILIDADES DESARROLLADAS DURANTE LA UNIVERSIDAD.	43
GRÁFICA 42. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE HABILIDADES POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	44
GRÁFICA 43. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO DE HABILIDADES POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	44
GRÁFICA 44. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DE COMUNICACIÓN VERBAL POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO.	45
GRÁFICA 45. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DE COMUNICACIÓN NO VERBAL POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO.	45
GRÁFICA 46. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DE NEGOCIACIÓN POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO.	46
GRÁFICA 47. ADECUACIÓN O FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGO POR ÁREA DEL CONOCIMIENTO..	46

GRÁFICA 48. UTILIDAD DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS POR TIPO DE UNIVERSIDAD Y VALORACIÓN ADECUADO/FORTALECER.....	47
GRÁFICA 49. UTILIDAD DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS POR TIPO DE UNIVERSIDAD Y VALORACIÓN ADECUADO/FORTALECER.....	47
GRÁFICA 50. OCUPACIÓN POR TIPO DE UNIVERSIDAD.	48
GRÁFICA 51. OCUPACIÓN ACTUAL POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	49
GRÁFICA 52. SALARIO ACTUAL POR GÉNERO.....	49
GRÁFICA 53. SALARIO ACTUAL POR EGRESADOS CON TÍTULO Y SIN TÍTULO.	50
GRÁFICA 54. PROMEDIO DE INGRESOS POR EDAD ENTRE ESTUDIANTES QUE ESTÁN TITULADOS Y NO ESTÁN TITULADOS.	50
GRÁFICA 55A. CARRERAS CON INGRESOS MÁS ALTOS POR UNIVERSIDAD PÚBLICA.	51
GRÁFICA 55B. CARRERAS CON INGRESOS MÁS ALTOS POR UNIVERSIDAD PRIVADA.	51
GRÁFICA 56. SALARIO ACTUAL POR TIPO DE UNIVERSIDAD.....	51
GRÁFICA 57. SALARIO ACTUAL POR TIPO DE PRESTACIONES CON LAS QUE CUENTA.....	53
GRÁFICA 58. PRESTACIONES DE LOS EGRESADOS EN EL PRIMER EMPLEO.....	55
GRÁFICA 59A. PRESTACIONES LABORALES DEL PRIMER EMPLEO.....	56
GRÁFICA 59B. PRESTACIONES LABORALES EN EL EMPLEO	56
GRÁFICA 60A. GRUPO SIN PRESTACIONES EN EL EMPLEO ACTUAL VS. PRESTACIONES EN EL PRIMER EMPLEO	57
GRÁFICA 60B. GRUPO CON PRESTACIONES DE LEY EN EL EMPLEO ACTUAL VS. PRESTACIONES EN EL PRIMER EMPLEO.....	57
GRÁFICA 60C. GRUPO CON PRESTACIONES SUPERIORES A LAS DE LEY EN EL EMPLEO ACTUAL VS. PRESTACIONES EN EL PRIMER EMPLEO	57
GRÁFICA 61. PRESTACIONES LABORALES EN EL EMPLEO ACTUAL POR SECTOR PÚBLICO O PRIVADO.	58
GRÁFICA 62. MOTIVO POR EL CUAL NO SE ENCUENTRA EMPLEO POR GÉNERO.....	59
GRÁFICA 63. MOTIVO POR EL CUAL NO SE ENCUENTRA EMPLEO POR TIPO DE UNIVERSIDAD.....	59
GRÁFICA 64. MOTIVO POR EL CUAL NO SE ENCUENTRA EMPLEO POR ÁREA DE CONOCIMIENTO....	60
GRÁFICA 65. EXISTENCIA DE NEGOCIO PROPIO POR ESCOLARIDAD DEL PADRE.....	62
GRÁFICA 66. EXISTENCIA DE NEGOCIO PROPIO POR INGRESOS ACTUALES EN EMPLEO FORMAL ..	63
GRÁFICA 67. TAMAÑO Y TIPO DE NEGOCIO.	63
GRÁFICA 68. NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL NEGOCIO POR GÉNERO.....	64
GRÁFICA 69. NIVEL DE SATISFACCIÓN CON EL NEGOCIO SEGÚN EL GIRO.	65
GRÁFICA 70. SATISFACCIÓN CON INGRESOS DEL NEGOCIO PROPIO POR TIPO DE UNIVERSIDAD. ...	65
GRÁFICA 71. SATISFACCIÓN CON INGRESOS DEL NEGOCIO PROPIO POR GÉNERO.....	66
GRÁFICA 72. PORCENTAJE DE PROFESIONISTAS INDEPENDIENTES POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	67

GRÁFICA 73. MODALIDAD DE TRABAJO DEL PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR TIPO DE UNIVERSIDAD	68
GRÁFICA 74. TIEMPO DE TRABAJAR COMO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR GÉNERO	68
GRÁFICA 75. RAZONES PARA TRABAJAR COMO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR GÉNERO ...	69
GRÁFICA 76. RAZONES PARA TRABAJAR COMO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	70
GRÁFICA 77. RAZONES PARA TRABAJAR COMO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR RANGOS DE EDAD.	70
GRÁFICA 78. NIVEL DE SATISFACCIÓN SIENDO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE POR GÉNERO. ...	71
GRÁFICA 79. MOTIVOS PARA DESEMPEÑARSE COMO PROFESIONISTA INDEPENDIENTE Y NIVELES DE SATISFACCIÓN CON ESTA FORMA DE TRABAJO.	72

TABLAS

TABLA 1. CARRERAS CON MÁS MENCIONES.	6
TABLA 2. PROMEDIO DE SALARIO PERCIBIDO EN EL PRIMER EMPLEO CONSIDERANDO LA DIFICULTAD DE CONSEGUIRLO.	24
TABLA 3. PERCEPCIÓN DE DIFICULTAD PARA CONSEGUIR EL PRIMER TRABAJO POR NÚMERO DE VECES QUE SE HA CAMBIADO DE TRABAJO.	27
TABLA 4. PROMEDIO DEL PRIMER SUELDO POR ENTIDAD.	36
TABLA 5. VALORACIÓN DE UTILIDAD DE HABILIDADES Y COMPETENCIAS POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. (UTILIDAD VALORADA EN PUNTAJES DE 0 A 100).	42
TABLA 6. PROMEDIO DEL SUELDO ACTUAL POR ENTIDAD.	52
TABLA 7. MODALIDAD DE EMPLEO A LA QUE LES GUSTARÍA CAMBIAR POR TIPO DE SECTOR DONDE LABORAN.	53
TABLA 8. TRANSICIÓN DE PRESTACIONES ENTRE PRIMER EMPLEO CON EL TRABAJO ACTUAL.	57
TABLA 9. SATISFACCIÓN DEL NEGOCIO PROPIO Y AÑOS PROMEDIO DE ANTIGÜEDAD DEL NEGOCIO	66

ILUSTRACIÓN

ILUSTRACIÓN 1. MAPA DE CLASIFICACIÓN DE REGIONES DEL PAÍS.	5
---	---

ANEXO

ANEXO 1. CARRERAS Y CAMPOS DE ESTUDIOS UTILIZADAS SEGÚN LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE PROGRAMAS DE ESTUDIO POR CAMPOS DE FORMACIÓN ACADÉMICA	85
---	----