

ARTÍCULO

Calidad en el empleo de los egresados universitarios

Quality in the employment of university graduates

KARLA MERCEDES LÓPEZ MONTES, BENJAMÍN BURGOS FLORES,
ALEJANDRO MUNGARAY LAGARDA

Universidad de Sonora

Correo electrónico: karlamercedes76@gmail.com

Recibido el 12 de junio del 2024; Aprobado el 13 de marzo del 2025

RESUMEN

Con datos de una encuesta aplicada a egresados de una universidad pública estatal mexicana, el artículo caracteriza la calidad del empleo que obtienen en el mercado laboral. Utilizando métodos multivariados se construyeron tres índices que valoran condiciones laborales y remuneraciones para abordar la calidad en las ocupaciones y los factores que la determinan. Se encontró que la proporción que tiene un empleo con las características definidas como deseables es relativamente baja y que la tercera parte desempeña puestos no acordes a su escolaridad. Los principales factores de influencia encontrados son el puesto, sector económico, área de estudios y educación adicional.

PALABRAS CLAVE: Mercado de trabajo; Profesionistas; Empleo asalariado; Condiciones de trabajo; Calidad del empleo

ABSTRACT Using data from a survey applied to graduates of a state public university in Mexico, the article characterizes the quality of the employment they obtain in the labor market. Using multivariate methods, three indices constructed that assess working conditions and remuneration to address the quality of occupations and the factors that determine it. We find that the proportion that has a job with the characteristics defined as desirable is relatively low and that a third holds positions that are not in line with their education. The main influencing factors found are position, economic sector, area of study and additional education.

KEYWORDS: Labor market; Professionals; Salaried employment; Working conditions; Quality of employment

INTRODUCCIÓN

Todavía hasta hace un par de décadas, en México, las personas con educación superior tenían gran acceso al mercado laboral y a condiciones que se pudieran considerar como adecuadas. Sin embargo, desde principios del presente siglo, los problemas en el mercado de trabajo se han multiplicado en el país y en el mundo, debido en parte a cambios vertiginosos derivados de la intensificación de la globalización económica. Lo anterior, sin duda, ha afectado también al segmento del mercado de trabajo de profesionistas que han visto reducidas sus oportunidades de encontrar un empleo con ingresos acordes a sus niveles de estudio y con las condiciones laborales establecidas en la normatividad. Además, los egresados universitarios han tenido que aceptar empleos para los que no se requiere educación superior (sobreeducación) y en los que no aplican los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad (desfase de conocimientos). Para el caso de México tal situación ha sido agravada por el incremento en la matrícula universitaria, y por tanto del número de egresados; y por los bajos niveles de crecimiento económico que se han presentado durante ese tiempo, que no han permitido absorber toda la mano de obra que cada año ingresa al mercado de trabajo.

El objetivo del presente análisis es aportar al conocimiento y explicación del mercado de trabajo de profesionistas y el nivel de calidad de los empleos que desempeñan. Para ello se procede en dos etapas: primero, para dimensionar y tipificar la calidad de los empleos de los profesionistas, se construyen tres índices: índice de calidad en las condiciones laborales, índice de remuneraciones y a partir de ellos se construye el índice compuesto de calidad en las ocupaciones. En la segunda etapa se busca encontrar los factores que influyen en la calidad del empleo de los profesionistas.

Para lograr este objetivo se utiliza una base de datos de la encuesta representativa realizada exprofeso a egresados de una universidad pública estatal de México. En la primera etapa se definieron conceptualmente los índices de calidad en las condiciones laborales, incluyendo cuestiones específicas de los profesionistas que se relacionan con el grado de concordancia de los estudios universitarios realizados y los requerimientos del puesto desempeñado. Esto los hace distintos a los demás índices de calidad/precariedad en el empleo contruidos hasta ahora, los cuales se calculan mediante el análisis factorial con base en el método de componentes principales y apoyados en el método de Ward como técnica de formación de los grupos correspondientes. Para la segunda etapa se realizaron regresiones econométricas por el método de mínimos cuadrados.

GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y CAMBIOS EN EL MERCADO DE TRABAJO

Hasta la década de los setenta el mundo estaba inmerso en una fase de crecimiento estable. En los mercados de trabajo, al menos en los países más desarrollados, predominaba una especie de trabajo típico, con ciertos niveles de protección, cobertura sindical, permanencia y en general, condiciones laborales socialmente aceptables (Rodgers, 1989:1). Sin embargo, ese mundo cambió a partir de entonces, ya que en las últimas cuatro décadas se han presentado transformaciones profundas que han trastocado el orden existente y han modificado la vida de las personas, manifestándose en todos los ámbitos del quehacer humano, entre ellos el mercado de trabajo (Mungaray, 2001:56).

La mayoría de los analistas coinciden en que uno de los factores que está detrás de dichos cambios es la intensificación del fenómeno de la globalización económica, que tiende a incrementar las interacciones entre los diversos países, eliminando barreras arancelarias y no arancelarias y permitiendo la libre circulación de bienes, servicios, capitales, inversiones y diversos factores productivos.

Esto ha implicado también cambios importantes en el mercado de trabajo, muchos de ellos inéditos e interrelacionados entre distintos tipos de países. Ahora predominan las cadenas globales de valor, según las cuales en la producción de un determinado bien participan empresas y trabajadores de diversos países. Con más intensidad se presentan fenómenos como el *outsourcing* o el *nearshoring*, con los que se fragmentan partes de los procesos productivos y de servicios (Garrido, 2022:38), los cuales se subcontratan para ser elaborados por otras empresas extranjeras o nacionales, con gran cantidad de mano de obra barata. La competencia a nivel de bloques comerciales, países y empresas se agudiza, lo cual impulsa a reducir costos, especialmente los laborales, para ganar mercados y se presenta el fenómeno conocido como “carrera hacia el fondo”, según el cual los gobiernos de los diversos países flexibilizan sus leyes laborales para atraer inversiones y los sindicatos

y trabajadores se muestran dispuestos a aceptar inadecuadas condiciones laborales para obtener o mantener sus empleos. Finalmente, otro rasgo de esta etapa es el llamado cambio técnico sesgado, que, con el propósito de reducir costos para aumentar los niveles de competitividad, desarrolla tecnología ahorradora de mano de obra.

Finalmente, en el largo plazo se ha presentado una reducción del déficit de trabajo decente en algunos aspectos, según documenta la OIT (2023). Sin embargo, se señala que el deterioro de las condiciones económicas mundiales, provocado por la reciente pandemia y los conflictos armados, probablemente revertirá los avances, que no han sido suficientes en América Latina en relación con las tasas de informalidad que impiden el acceso a la protección social y a los derechos fundamentales en el trabajo. En este contexto es posible entender la situación que se presenta en el mercado de trabajo en la actualidad. Ahora, en gran parte del mundo, existe un desempleo sistémico que incluso afecta ya no solo a los países en desarrollo, sino también a países desarrollados, deteriorando también las condiciones laborales.

CONCEPTO DE EMPLEOS DE CALIDAD

En los últimos años han resurgido discusiones sobre las características que debe tener un empleo para que sea considerado de calidad. La nomenclatura varía dependiendo de si se asume que tienen o no un conjunto de características. Por un lado, se usan los términos de empleo de calidad, decente, formal y no precario en oposición a los de mala calidad, no decentes, precarios e informales. Todos ellos no son sinónimos, ya que tienen sus propias especificidades, pero presentan rasgos útiles para la caracterización.

El empleo decente fue un concepto utilizado por primera vez por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Se aplica tanto para los trabajadores asalariados como para los independientes. De manera general, la OIT asocia su existencia con remuneración, seguridad y condiciones laborales salubres (Ghai, 2003:125). En un ámbito más específico, la OIT desarrolla dicho concepto con mayor precisión a partir de seis facetas: oportunidades de trabajo, trabajo en condiciones de libertad, trabajo productivo, equidad en el trabajo, seguridad y dignidad laboral. Naturalmente, esas dimensiones están moldeadas por las condiciones socioeconómicas de cada país en cada época y por la percepción que una sociedad específica tiene sobre el trabajo decente (Anker, Chernyshev, Egger, Mehran y Ritter, 2003:166).

La Comisión Europea establece que un trabajo de calidad debe incluir tres dimensiones: la seguridad (en términos de contar con trabajo estable y con contrato definitivo); acceso a entrenamiento dentro de la empresa y desarrollo de carrera; y un salario por hora relativamente alto o decente, además de adecuadas condiciones laborales (European Commission, 2001:67).

En un trabajo realizado para construir un índice de calidad del empleo en las diversas ciudades de México, Granados y Vences (2011:5) definen los trabajos de calidad como aquellos de tiempo completo, que cuentan con contrato definitivo y gozan de todas las prestaciones marcadas en la ley laboral. Naturalmente y por oposición, definen los trabajos de mala calidad o precarios como aquellos que no cumplan con una o más de tales características.

El concepto de trabajo precario ha adquirido relevancia porque enfatiza los saldos negativos que ha provocado la intensificación del proceso de globalización. Al respecto hay distintas concepciones que coinciden en que son empleos que no cuentan con contratación indeterminada, con seguridad social y no tienen adecuados niveles de ingreso (Gamero, 2011:117).

A partir de una revisión a diversos autores que estudiaron el concepto de trabajo precario, desde los años noventa se generalizan cuatro dimensiones. La primera es la falta de seguridad en el trabajo, que tiene que ver no solo con la ausencia de un contrato de carácter definitivo, sino con la posibilidad de perder el empleo en cualquier momento. La segunda es el deterioro de las condiciones de trabajo y la imposibilidad de que el trabajador influya en ellas (horas de trabajo, tareas a realizar y condiciones de seguridad e higiene). La tercera se refiere a los bajos niveles salariales, relacionados también con el subempleo y la reducción de las jornadas laborales, por último, la falta de protección social, en términos de no disponer de seguridad social, servicio médico, pensiones y otras prestaciones.

Más recientemente se han desarrollado otras versiones del concepto de empleo precario. Por ejemplo, Román (2013:170) lo define como aquel que no proporciona ingresos suficientes para cubrir las necesidades básicas, no goza de las prestaciones de ley, sin seguridad social, con contratos laborales temporales o sin ellos, sin representación sindical y con jornadas laborales distintas a las que marca la normatividad. En este sentido, Martínez, Marroquín y Ríos (2019) en adición a las condiciones de seguridad y el nivel de ingresos hacen énfasis en la flexibilidad laboral en los contratos como causante del fenómeno de precariedad.

Con la intención de resumir las definiciones sobre empleo precario, Kreshpaj et al. (2020) revisaron 63 estudios, encontrando que el abordaje es multidimensional y depende del contexto. Aunque con diversos temas, identificaron tres dimensiones comunes: inseguridad laboral, insuficiencia de ingresos y falta de derechos y protección.

Como se aprecia en esta breve revisión de la literatura existente, las características que debería tener algún empleo para considerarlo de calidad, decente, típico, o en oposición, precario, atípico y no decente, varían entre los autores y de un concepto a otro. Sin embargo, permite tener una visión de sentido común sobre las características deseables que deberían tener los distintos trabajos, así como las que no deberían tener.

En la conceptualización deben tomarse en cuenta elementos objetivos relacionados con el trabajo y el grado de coincidencia entre las características de cada trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo, así como la evaluación subjetiva que hace cada trabajador (Comisión Europea, 2001:67).

El concepto de calidad en el empleo no es único e invariante, no solo por estar ligado a una situación específica del tiempo y el espacio, sino porque depende también de la autovaloración que hagan los empleados sobre sus características, comparadas con las requeridas por el puesto. Esto último, es más evidente cuando se considera el nivel educativo de los trabajadores. Es decir, no es el mismo concepto de calidad en el empleo que tendría un trabajador con educación universitaria, respecto a aquel que tendría uno con educación básica. Para el primero un cierto nivel de ingreso mensual puede ser una característica por la que considere su empleo como de mala calidad, mientras que, para el segundo, ese mismo ingreso mensual puede llevarlo a considerarlo como un empleo de calidad. También, aunque un trabajador con educación superior tenga un sueldo alto que considere adecuado, pero si en el puesto que está desempeñando no aplica los conocimientos o habilidades adquiridos (desfase de conocimientos) o simplemente se trata de un puesto que no requiere de educación superior para desarrollarlo (sobreeducación), puede llegar a considerarlo de mala calidad.

EMPLEO DE CALIDAD PARA PROFESIONISTAS

Resulta apropiado formular un concepto que, si bien coincida con los aspectos que se han analizado, tome en cuenta especificidades por tratarse de trabajadores profesionistas. En esta tarea es importante considerar que construir un indicador de calidad en el empleo de profesionistas, así como calcularlo a partir de una base de datos de egresados de una universidad pública estatal, acota el concepto de empleo de calidad y obliga a mayor precisión en la definición. Para ello, se enlistan los elementos para definir un empleo de calidad de los trabajadores con educación superior.

Ingresos por trabajo. En general, este es un factor importante al definir los trabajos de buena calidad, que son los que proporcionan altos ingresos. Sin embargo, por tratarse del segmento más educado de los trabajadores, la definición del umbral que los tipificaría como de buena calidad (o en su caso, como precarios) es un reto. Investigaciones sobre este tema a nivel del conjunto de trabajadores en México fijan un nivel relativamente bajo: tres de ellas establecen que obtener ingresos por trabajo igual o menor a dos salarios mínimos, se considera que están desempeñando un empleo precario (Mora, 2012, González y Villanueva, 2021 y Rubio, 2010); en otra, dicho umbral está fijado en 1.5 salarios mínimos (Oliveira, 2006). Por tratarse aquí de trabajadores altamente calificados, dichos

umbrales son muy bajos y por tanto no aplican. La metodología utilizada en este trabajo se resuelve tal dilema, y el punto de referencia terminará siendo una medida relativa, a partir de la media de ingresos de los egresados universitarios.

Tipo de contratación. Se habla de empleo de calidad cuando el egresado universitario tenga contratación definitiva (o indeterminada), en oposición a aquellos que tienen contrato temporal, por obra determinada o trabajan por honorarios.

Jornada laboral. Se considera un buen empleo aquel en el que se trabaja una jornada semanal compatible con lo establecido en las leyes laborales, que para México estaría en un máximo de 48 horas y un mínimo de 35 horas (que sería el horario corrido, con semana laboral de cinco días, pactada en algunos contratos colectivos de trabajo, especialmente del sector público). Por debajo de ese rango se supondría un subempleo y por encima un exceso de trabajo, que se tipificarían como empleos de mala calidad.

Seguridad social. Un empleo de calidad también debe brindar seguridad contratada con las instituciones correspondientes, que le permitan contar con servicios médicos y/o acceso a fondos de retiro y a crédito para vivienda.

Prestaciones. Si el trabajador dispone de algunas de las prestaciones más representativas de las establecidas en la normatividad laboral, como aguinaldo, vacaciones y reparto de utilidades, se puede decir que tiene un empleo de calidad.

Afiliación sindical. A través de su influencia en la mejora de los ingresos y en general de las condiciones laborales, es de esperar que los empleos en los cuales se esté afiliado a algún sindicato permitan alcanzar la categoría de empleos de buena calidad.

Satisfacción laboral. En representación de los elementos subjetivos, también se incluye la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores respecto al empleo que están desempeñando, para considerarlo de calidad.

Tipo de empleo. Si los egresados universitarios desempeñan un empleo, que para obtenerlo se requirió de educación universitaria, se considera que es un rasgo de calidad. De lo contrario, si desempeñan un puesto para el que no se requiere educación superior se diría que son empleos de mala calidad.

Utilización de conocimientos. Si los trabajadores en su empleo utilizan mucho o regular los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad, se estaría ante una característica que define los empleos de calidad. Si, por el contrario, en su puesto actual los utiliza poco a nada (desfase de conocimientos) serían de mala calidad.

Coincidencia. Si las actividades laborales que realiza el profesionista se relacionan con el área de conocimientos de sus estudios universitarios, se consideraría empleo de calidad.

Como se puede apreciar, los primeros siete aspectos cubren todas las características que estaban explícitas e implícitas en los diversos conceptos de empleos de calidad que se detallan en las dimensiones planteadas por Kreshpaj et al. (2020: 240), mientras que los últimos tres recogen lo planteado por la Comisión Europea (2001: 67) en el sentido de

considerar también, la posición del trabajador respecto al grado de coincidencia entre los requerimientos del empleo y sus características propias, en este caso haciendo énfasis en el nivel de estudios por tratarse de profesionistas.

Se puede concluir que lo que caracteriza a un empleo de calidad para profesionistas, es contar con un alto nivel de ingreso, contrato con carácter definitivo, jornada laboral dentro de los rangos establecidos en la ley, seguridad y las principales prestaciones establecidas en la normatividad laboral, representación sindical, altos niveles de satisfacción respecto a sus condiciones de trabajo, ocupar un puesto que requiere de educación superior universitaria, donde se apliquen los conocimientos y habilidades adquiridos y que las funciones que desempeñe coincidan con el área de conocimientos de sus estudios universitarios.

FACTORES RELACIONADOS CON LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Existe una gran variedad de factores que influyen en las condiciones laborales y, por tanto, en la calidad de los empleos. Diversos referentes que buscan explicar los mercados de trabajo tratan sobre ellos. Por ejemplo, la visión neoclásica afirma que son los factores que están detrás de la oferta y demanda de trabajo los que determinan salarios y nivel de empleo, y por tanto el resto de las condiciones laborales. En oposición, la visión keynesiana afirma que el nivel de empleo en realidad está determinado por la demanda agregada, mientras que los salarios por los costos.

Desarrollos posteriores a esas dos grandes visiones ayudan a explicar mejor la evolución de la calidad de los empleos. La teoría del capital humano, establece que los trabajadores son heterogéneos como resultado de la mayor o menor inversión en capital humano. Entre mayor inversión en capital humano (mediante un mayor nivel educativo, capacitación y experiencia, entre otros factores) aumentaría su nivel de productividad y con ello el salario y las prestaciones (Becker, 1994: 245).

Por su parte, la principal corriente institucionalista, denominada teoría de la segmentación, establece que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos: el primario, con buenos trabajos, ingresos, estabilidad y altos niveles de sindicalización; y el secundario, en el cual los trabajos son malos, inestables y con ingresos menores (Fernández-Huerga, 2010:120).

Entre los factores que inciden en la calidad de los empleos, algunos que se podrían agrupar bajo el término de *laborales*, como el tipo de puesto, el sector económico y el tamaño de la organización en que se desarrollan. Estos factores son similares a los planteados por Román (2013: 168), con el nombre de características del mercado de trabajo. Para el primer caso, es claro que desempeñar puestos de mayor jerarquía puede conducir

a una mayor calidad. Respecto al segundo factor es de esperarse que empleos pertenecientes a sectores más dinámicos, ligados al sector externo y a la inversión extranjera, tuvieran mejores condiciones laborales que los de sectores menos dinámicos y más tradicionales. Respecto al tercer punto, es probable que empresas más grandes otorguen mejores condiciones laborales a sus empleados y que dichos empleos sean, por tanto, de mayor calidad.

Otro grupo de factores, que se podrían agrupar bajo el término de *individuales*, serían la escolaridad (o educación adicional al nivel licenciatura, en este caso), el sexo y el área de la carrera estudiada. Para el primer caso, en línea con la teoría del capital humano, mayor inversión en capacitación o educación formal adicional implicaría mayor productividad y mejores condiciones laborales. Para el segundo factor, existe suficiente evidencia que establece que los hombres tienen mejores condiciones laborales que las mujeres, aun en los mismos puestos (Arceo y Campos, 2014 y Martínez y Acevedo, 2004). En un estudio realizado por Castro, Estrada, Gómez y Santoyo (2023) específicamente para el caso de los egresados de educación superior en México, encontraron condiciones laborales diferenciales por género en torno al salario y satisfacción laboral, que están a favor de los hombres. Respecto a las carreras estudiadas, también es posible que exista diferenciación en términos de la calidad de los empleos, dado que están ligadas tanto a la situación de los mercados de trabajo específicos, como a los sectores económicos con distintos niveles de dinamismo.

Por último, estarían los factores *socioespaciales*, según los cuales el lugar donde realizaron estudios y el lugar en que se desempeñan también estaría influyendo en la calidad de los empleos. Ello tiene que ver con los crecimientos económicos diferenciados de las regiones, de manera que en lugares más grandes y con mayor dinamismo económico se tendrían empleos de mejor calidad.

DATOS Y METODOLOGÍA

Para este trabajo, la información se obtuvo de la última encuesta institucional procesada, realizada a egresados de licenciatura de la Universidad de Sonora en 2017. El marco muestral comprende a 3,277 profesionistas de 63 programas educativos de la generación de egreso 2014. Se calculó una muestra, representativa a nivel de programa, de 1,831 egresados seleccionados aleatoriamente. De ella, se logró el levantamiento efectivo de 1,453 cuestionarios, casi 80% de la muestra global. La base se depuró para concentrarse en aquellos egresados que al momento de la entrevista contaban con empleo y hubiesen declarado ingresos (excluyendo 184 inactivos, 102 desocupados, 45 propietarios, 57 trabajadores independientes y 26 empleados que no declararon ingresos). Finalmente, la base de datos utilizada quedó en 1,039 egresados (Burgos, López, Samayoa y García, 2017).

Para la construcción del índice de calidad en el empleo, tomando en cuenta los diez elementos definidos anteriormente como los factores que influyen en la calidad en el empleo, se procede de manera similar a como lo realizó Oliveira (2006: 61), pues si bien todos tienen que ver con las condiciones laborales, debido a la importancia relativa del ingreso, se separará del resto. Para ello, primero se calcula, con los nueve factores restantes, un índice de calidad de condiciones de ocupación, luego un índice del nivel de remuneraciones y, a partir de los dos anteriores, se construye el índice compuesto de calidad en el empleo.

Para el primer propósito de este trabajo, los nueve factores utilizados para la construcción de un índice de calidad de condiciones de ocupación, se transformaron en variables dicótomas y se describen a continuación: el *tipo de contratación* (indeter), toma el valor de uno si el profesionista tiene contratación por tiempo indeterminado; *jornada laboral* (jornada) es igual a uno cuando el tiempo de trabajo es de entre 35 y 48 horas a la semana; *seguridad social* (segsoc) asume el valor de uno si cuenta con servicios médicos; *prestaciones* (presta) se iguala a uno si recibe al menos dos prestaciones entre aguinaldo, vacaciones y reparto de utilidades; *afiliación sindical* (sindic) toma el valor de uno si está afiliado a un sindicato; *satisfacción laboral* (sat_lab) es igual a uno cuando respondió 6 o 7 en una escala tipo Likert del 1 al 7 a la pregunta sobre qué tan satisfecho está con su empleo actual; *tipo de empleo* (req_pro) es igual a uno si fue requisito para obtener empleo el tener carrera universitaria; *utilización de conocimientos* (utiliza) es igual a uno cuando utiliza mucho o regular los conocimientos y habilidades adquiridos en sus estudios universitarios; y *coincidencia* (coincide) asume el valor de uno cuando respondió 6 o 7 en una escala tipo Likert del 1 al 7 a la pregunta sobre qué tan satisfecho está con su empleo actual.

Para el segundo propósito, encontrar la influencia relativa que tienen los diversos factores de los niveles de calidad en el empleo, también se utilizarán variables de tipo cualitativo en el modelo econométrico, que se pueden clasificar en tres grupos:

Factores laborales: El primero es el sector económico de la empresa que incluye como variables el sector primario, que contempla a la ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza; industria que agrupa a la industria manufacturera, minería, construcción, electricidad, agua y suministro de gas; servicios de información; servicios basados en conocimiento y experiencia; servicios recreativos; servicios de gobierno; servicios de activos; otros servicios y la categoría omitida es servicios de distribución que incluye al comercio, transportes, correos y almacenamiento. El segundo factor es el puesto, que se clasifica en cuatro niveles: puestos altos, que representa las categorías de director general, director de área y gerente; puestos medios que incluye a subgerente, subdirector, jefe de departamento, coordinador y supervisor; puestos profesionales que contiene las categorías de profesional independiente, empleado profesional, analista/técnico, ejecutivo de cuenta y agente de ventas; y los puestos no profesionales que son la categoría omitida. El tercer

factor es el tamaño de la empresa que incluye cuatro segmentos: la categoría base u omitida representa a las organizaciones de 15 empleados o menos; después están las de entre 16 y 100; luego las que tienen entre 101 y 250; y por último las de más de 250 empleados.

Factores individuales: Se considera la escolaridad con tres categorías, la omitida representa a los profesionistas que solo cuentan con los estudios de nivel licenciatura, se incluye a los que tienen algún curso de capacitación continua y a los que cuentan con estudios de posgrado; el sexo, que asume el valor de uno para los hombres; el área de conocimiento de la carrera estudiada, se incluye la de ciencias económicas y administrativas y la de ingeniería, mientras que el resto de las áreas (ciencias sociales, ciencias exactas y naturales, ciencias biológicas y de la salud, y humanidades y bellas artes) se considera la categoría base.

Factores socioespaciales: En este factor se considera la unidad regional de la universidad, que hace referencia a las municipalidades. Se incluye a la región centro que comprende a los municipios de Hermosillo y Cajeme, mientras que se omite al resto, los ubicados en el norte que son Caborca, Nogales y Santa Ana y en el sur, Navojoa.

CALIDAD EN EL EMPLEO DE LOS EGRESADOS DE LICENCIATURA

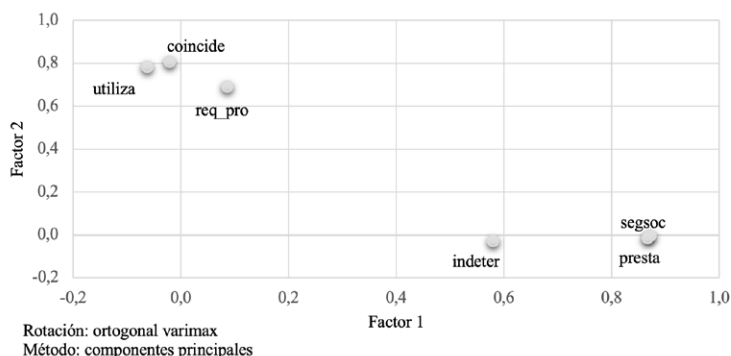
Índice de calidad de condiciones de ocupación

Para conocer si existe interrelación entre las nueve variables detalladas anteriormente, para la construcción de un índice de calidad de condiciones de ocupación, se realizó un análisis factorial basado en el método de componentes principales. Con ello se busca reducir la dimensión de la información en un nuevo conjunto de variables, que son una combinación lineal de las originales y no están correlacionadas. Una vez obtenidos los Factores, la decisión del número a retener se tomó con el criterio de raíz latente, que selecciona a aquellos con un eigenvalor igual o mayor a uno, que son los que explican la mayor proporción de la varianza (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999). En un primer análisis se consideraron las nueve variables, sin embargo, a partir de los resultados obtenidos, no reportados aquí, se pudo concluir que tres de ellas (Jornada laboral, Afiliación sindical y Satisfacción laboral) presentaban altos valores de unicidad, es decir, baja correlación con el resto de las variables y se desearon del análisis (Johnson, 2000: 156).

Para verificar la pertinencia del análisis factorial al conjunto de datos referidos a las seis variables restantes se realizó el contraste de esfericidad de Barlett, que tiene como hipótesis nula que todos los coeficientes de correlación teóricos entre cada par de variables son nulos (Pizarro y Martínez, 2020). Dado que el estadístico de prueba, resultó de 1,125.586, con una probabilidad asociada de (valor p) 0.000, se rechaza la hipótesis

nula y se asume que hay evidencia de correlación entre las variables del modelo. Se aplicó la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, que resultó 0.598 que prueba que sí existe adecuación de los datos al análisis factorial (Pérez, 2013).

El primer Factor concentra las cuestiones relativas a la *seguridad y estabilidad* en el trabajo, que se compone de tres variables dicótomas que asumen el valor de uno cuando el profesionista: tiene un contrato por tiempo indeterminado (indeter), cuenta con seguridad social (segsoc) y dispone de prestaciones (presta). El segundo Factor, que se relaciona con la *concordancia de las actividades* que se desarrollan, agrupa tres variables, también de tipo cualitativo, que adquieren el valor de uno cuando: se utilizan mucho o regular los conocimientos y habilidades adquiridos en la carrera profesional (utiliza), tener carrera universitaria fue requisito para obtener el empleo (req_pro) y las actividades laborales se relacionan con el área de conocimiento de los estudios (coincide). La relación se puede apreciar mejor en la gráfica 1.



Gráfica 1. Cargas factoriales rotadas

Fuente: Elaboración propia.

Con los ponderadores obtenidos del análisis factorial se crearon las nuevas variables que son las estimaciones de los primeros dos factores comunes, después de la rotación. Para la estimación de los factores se utilizó el método de regresión.

Una vez realizado el análisis factorial se construyó un índice que sintetiza la calidad de las condiciones laborales mediante una media aritmética ponderada (Schuschny y Soto, 2009: 72). Una vez obtenidas las dos nuevas variables normalizadas y los ponderadores se estimaron mediante el análisis factorial, se procedió a aplicar la siguiente ecuación:

$$ICCO_j = \sum_{i=1}^p w_i * y_{ij} = w_1 y_{1j} + w_2 y_{2j} \quad \text{con } \sum_1^p w_i = 1$$

(Ecuación 1)

Donde:

$ICCO$ = Índice de calidad de condiciones de ocupación

p = Número de variables. En este caso 2, los dos Factores retenidos.

j = Unidades de análisis. Egresados universitarios en la muestra (1,039)

w = Ponderadores. Valores propios.

y = Valor estimado para el Factor.

El ICCO calculado arrojó un total de 47 valores únicos, con una media de $-3.24e-09$, con un mínimo de -3.005812 y un máximo de 0.5686482 . Este último valor concentra la mayor frecuencia en los datos de 468 registros. Dicho segmento tiene todas las características que se asumen como positivas para la evaluación de la calidad de las condiciones de ocupación.

Para una mejor interpretación de los resultados, se formaron grupos para el ICCO mediante el análisis de conglomerados. Para ello se realizaron varios procedimientos, descartando los que separaban a un grupo homogéneo de 468 registros que obtuvo el valor máximo. Para este análisis se eligió el método de Ward, que permite minimizar la pérdida de información que ocasiona la integración de la información en grupos (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 1999: 513). Posteriormente se obtuvieron dendrogramas para revisar el número de grupos más conveniente y se observó que tres facilitaban la descripción.

De entrada, es claro que en un primer gran grupo están 172 egresados que tienen características asociadas a una menor calidad de las condiciones de ocupación; después están 867 profesionistas cuya situación no puede tipificarse como precaria, donde se encuentra incluido el segmento superior cuyas condiciones son las apropiadas en todas las variables.

Esta primera aproximación a las condiciones de trabajo de los egresados universitarios de Sonora indica que la mayor parte de ellos (45%), tiene una posición que se puede asumir como de calidad, pues dispone de las condiciones establecidas como básicas: contrato indeterminado; servicios médicos o fondo de retiro y crédito para vivienda; al menos dos prestaciones de entre aguinaldo, vacaciones y utilidades; tener carrera universitaria fue requisito para obtener el empleo; utiliza mucho o regular los conocimientos adquiridos en la carrera y las actividades laborales se relacionan con el área de conocimiento de los estudios. El grupo cuyas condiciones de ocupación se asocian a una mediana calidad representa 38.4% de la muestra y el de baja 16.6%. El siguiente cuadro resume las características de cada grupo.

Cuadro 1. Profesionistas según nivel del Índice de calidad de condiciones de ocupación por características seleccionadas

Factores / Características		Nivel del Índice de calidad de condiciones de ocupación						Total	
		Alta calidad		Mediana calidad		Baja calidad			
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Seguridad y estabilidad	Contrato indeterminado	468	100.0%	195	48.9%	72	41.9%	735	70.7%
	Seguridad social	468	100.0%	366	91.7%	62	36.0%	896	86.2%
	Prestaciones	468	100.0%	362	90.7%	61	35.5%	891	85.8%
Concordancia de las actividades	Empleo profesional	468	100.0%	291	72.9%	90	52.3%	849	81.7%
	Utiliza mucho o regular los conocimientos	468	100.0%	331	83.0%	110	64.0%	909	87.5%
	Coincidencia	468	100.0%	326	81.7%	99	57.6%	893	85.9%
Total		468	45.0%	399	38.4%	172	16.6%	1039	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Índice de remuneraciones por trabajo

En la encuesta se captó el ingreso mensual neto incluyendo bonos y prestaciones. Sin embargo, con la idea de darle sentido y homogeneizar la información, se dividió dicho valor entre la jornada de trabajo semanal, por lo que se obtuvo el ingreso por hora/semana/mes. Posteriormente se realizó una clasificación con el logaritmo del salario para comprimir la escala y reducir la importancia de los valores extremos. Con base en el análisis por conglomerados, los registros del salario se concentraron en tres grandes grupos que se muestran en el siguiente cuadro.

Cuadro 2. Indicadores de ingreso de los profesionistas por hora/semana/mes (en pesos corrientes) según nivel del Índice de remuneraciones por trabajo (IRT)

Nivel de calidad según el logaritmo del salario	Frecuencia	Ingreso por hora/semana/mes				Ingreso mensual promedio
		Mínimo	Media	Máximo	Desviación estándar	
Baja calidad	231	\$ 45.8	\$ 142.5	\$ 183.3	\$ 29.0	\$ 5,698.3
Mediana calidad	442	\$ 185.2	\$ 248.2	\$ 314.3	\$ 36.7	\$ 9,927.4
Alta calidad	366	\$ 319.4	\$ 526.7	\$ 3,375.0	\$ 333.6	\$ 21,068.5
Total	1039	\$ 45.8	\$ 322.8	\$ 3,375.0	\$ 253.3	\$ 12,911.7

Fuente: Elaboración propia.

Son 22.2% los profesionistas con ingresos considerados como bajos, que en promedio ganan \$142.5 por hora/semana/mes. Considerando una jornada usual de 40 horas a la semana el ingreso mensual promedio de este grupo sería de \$5,698.3. En tanto, 42.5% tiene ingresos medios, que en promedio ganarían \$9,927.4, mientras que en el grupo considerado como de altos ingresos están 35.2% de los jóvenes y su ingreso promedio sería de \$21,068.5 mensuales.

Índice compuesto de calidad en el empleo

Para obtener un indicador compuesto que refleje la calidad en el empleo integrando las condiciones laborales y el ingreso, se hace un nuevo análisis factorial con el Índice de calidad de condiciones de ocupación y el logaritmo del ingreso por hora/semana/mes y se obtiene un nuevo factor que explica el 58% de la varianza de ambas variables. Como se trata de un factor único, la predicción que resulta constituye el índice. Así, el Índice Compuesto de Calidad en el Empleo (ICCE), tiene un valor medio de 1.69e-10, con un valor mínimo de -3.8672 y un valor máximo de 3.0919.

Al aplicar la misma metodología del análisis de conglomerados descrita anteriormente, se agrupa al ICCE en cinco categorías. En el cuadro 3 se presentan los resultados correspondientes, mostrando los grupos de cada uno de los tres indicadores calculados.

Cuadro 3. Distribución de los profesionistas según niveles de calidad en las condiciones de ocupación, el ingreso y el empleo

Nivel de calidad	Absoluto	Porcentaje
Condiciones de ocupación	1039	100.0
Alta calidad	468	45.0
Mediana calidad	399	38.4
Baja calidad	172	16.6
Nivel de ingreso	1039	100.0
Alta calidad	366	35.2
Mediana calidad	442	42.5
Baja calidad	231	22.2
Calidad en el empleo	1039	100.0
Alta	233	22.4
Media-Alta	198	19.1
Media	265	25.5
Media-Baja	250	24.1
Baja	93	9.0

Fuente: Elaboración propia.

Es notorio que la proporción de universitarios que tiene condiciones de ocupación consideradas como de alta calidad es mayor (45%) respecto al grupo de ingresos altos, de 35.2%. Lógicamente esos resultados se transmiten al ICCE, de manera que ni sumando los grupos de Alta y Media-Alta Calidad (41.5%) el porcentaje es mayor que los que tienen buenas condiciones laborales. Estos resultados están en línea con los obtenidos por Oliveira (2006: 49), quien afirma que lo anterior es un efecto de las políticas de control salarial implementadas en el país. El propósito del cuadro 4 es servir de apoyo a la descripción de las características que tienen cada uno de los diversos grupos de calidad en el empleo.

Cuadro 4. Distribución de los profesionistas por condiciones de ocupación e ingresos según el nivel del índice compuesto de calidad del empleo

Factores / Variables		Nivel del Índice compuesto de calidad del empleo										Total	
		Alta		Media-Alta		Media		Media-Baja		Baja			
		Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
Seguridad y estabilidad	Contrato indeterminado	200	85.8%	161	81.3%	176	66.4%	149	59.6%	49	52.7%	735	70.7%
	Seguridad social	227	97.4%	188	94.9%	251	94.7%	181	72.4%	49	52.7%	896	86.2%
	Prestaciones	225	96.6%	193	97.5%	245	92.5%	178	71.2%	50	53.8%	891	85.8%
Concordancia de las actividades	Empleo profesional	218	93.6%	192	97.0%	235	88.7%	175	70.0%	29	31.2%	849	81.7%
	Utiliza los conocimientos	231	99.1%	192	97.0%	247	93.2%	198	79.2%	41	44.1%	909	87.5%
	Coincidencia	232	99.6%	189	95.5%	247	93.2%	189	75.6%	36	38.7%	893	85.9%
Nivel de calidad según el logaritmo del salario	Baja calidad	0	0.0%	0	0.0%	46	17.4%	110	44.0%	75	80.6%	231	22.2%
	Mediana calidad	0	0.0%	139	70.2%	172	64.9%	114	45.6%	17	18.3%	442	42.5%
	Alta calidad	233	100.0%	59	29.8%	47	17.7%	26	10.4%	1	1.1%	366	35.2%
Total		233		198		265		250		93		1039	
		22.4%		19.1%		25.5%		24.1%		9.0%		100.0%	

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede apreciar, el grupo de profesionistas que se encuentra catalogado como de alta calidad, en su gran mayoría posee todas las características definidas como deseables y además tiene una remuneración mensual promedio de \$21,068.5, por arriba del promedio general de la muestra que es de \$12,911.17. Lógicamente, el umbral para considerarlos de buena calidad es mayor a los dos salarios mínimos que separa la precariedad y la no precariedad, según los estudios reseñados anteriormente y está más en línea con el ingreso promedio de los profesionistas en el país.

En el otro extremo, se encuentra el grupo de profesionistas que tiene un empleo considerado de baja calidad donde poco más de 50% tiene las condiciones de seguridad y estabilidad; pero un porcentaje menor tiene las condiciones de concordancia: empleo profesional (31.2%), utilización de conocimientos adquiridos en la universidad (44.1%) y coincidencia de las labores realizadas con el área estudiada (38.7%). Además, ese grupo se caracteriza porque la gran mayoría tiene bajos ingresos mensuales (80.6%).

FACTORES DETERMINANTES DE LA CALIDAD EN EL EMPLEO

Para observar el efecto que tienen los distintos elementos cualitativos definidos como factores *Laborales*, *Individuales* y *Socioespaciales* sobre los índices, particularmente en el ICCE, se realizaron tres regresiones econométricas por el método de mínimos cuadrados ordinarios, con la respectiva estimación de la matriz de covarianzas compatibles con heteroscedasticidad y autocorrelación por el método de Newey-West. Se consideran como variables dependientes a cada uno de los índices construidos y como variables explicatorias a todos los elementos descritos en los factores *Laborales*, *Individuales* y *Socioespaciales*. En el cuadro 5 se muestran los resultados y se marcan con asteriscos las variables explicativas con influencia significativa sobre las variables dependientes correspondientes a los tres niveles de significancia considerados en la nota.

En el caso del ICCO (resultados en la tercera columna del cuadro 5), resultó que las características que se agruparon bajo el nombre de *Laborales*, sí tienen efectos sobre dicho índice y, por tanto, sobre las condiciones laborales de los profesionistas. Respecto al sector económico de la empresa, tener un empleo en alguno de ellos implica mejores condiciones laborales, respecto a la categoría base que son los servicios de distribución y comercio, tales como el sector primario, sector industrial y servicios de conocimiento, mientras que, en el de servicios recreativos y otros servicios las condiciones laborales son menos buenas.

El tipo de empleo desempeñado también resultó ser una variable que determina las condiciones de ocupación, de manera que el ICCO es mayor en puestos de nivel medio (0.3103), en puestos de tipo profesional (0.3161), y en puestos de directivos altos (0.3996).

El tamaño de la empresa también influye en las condiciones de la ocupación, pues los coeficientes de las tres variables *dummy*, que reflejan los distintos tamaños de las empresas, resultaron significativos y positivos, es decir el ICCO es mayor en las empresas de entre 16 y 100 empleados (0.2065), en las empresas de entre 101 y 205 empleados (0.2627) y en las empresas de más de 251 empleados (0.2012), en relación con las de 15 empleados o menos.

Cuadro 5. Análisis de regresión lineal

Variables explicativas	Variable dependiente		
	Índice compuesto de calidad en el empleo (ICCE)	Índice de calidad de condiciones de ocupación (ICCO)	Índice de remuneraciones por trabajo (IRT)
<i>Factores Socioespaciales</i>			
Región centro	0.1625**	-0.0053	0.1377***
<i>Factores Laborales</i>			
Sector primario	0.6831***	0.4402***	0.2258***
Sector industrial	0.3866***	0.2881***	0.0980*
Sector servicios de información	0.0369	-0.0377	0.0591
Sector de servicios basados en conocimiento	0.3197***	0.1505***	0.1481***
Sector de servicios recreativos	-0.4528**	-0.3332**	-0.1180
Sector gobierno	0.4042***	0.0453	0.2979***
Sector de servicios de activos	0.4659***	0.1334	0.2815***
Sector de otros servicios	-0.4733	-0.6524***	0.1087
<i>Factores Individuales</i>			
Puestos de nivel alto	1.2153***	0.3996***	0.6946***
Puestos de nivel medio	0.7977***	0.3103***	0.4194***
Puestos de nivel profesional	0.7107***	0.3161***	0.3433***
Tamaño: de 16 a 100 empleados	0.3198***	0.2065***	0.1054**
Tamaño: de 101 a 250 empleados	0.3289***	0.2627***	0.0700
Tamaño: más de 250 empleados	0.3590***	0.2012***	0.1418***
Capacitación continua	0.1431*	0.0159	0.1055**
Posgrado	0.3146***	0.0056	0.2545***
Sexo: Hombres	0.1686***	-0.0132	0.1488***
Área de Ciencias Económicas y Administrativas	0.3740***	0.3262***	0.0586
Área de Ingeniería	0.4107***	0.2313***	0.1612***
Constante	-1.6160***	-0.6746***	4.7950***
N	1039	1039	1039
R-cuadrado	0.246	0.145	0.239
R-cuadrado corregido	0.231	0.128	0.224
F(20, 1018)	16.594	8.603	15.960
Valor p(de F)	0.000	0.000	0.000

Nota: *p<.1; **p<.05; ***p<.01

Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los factores agrupados en la categoría de *Individuales*, sólo el área de la carrera estudiada resultó con influencia significativa, tanto para Ciencias Económicas y Administrativas (0.3262) como para el área de Ingeniería (0.2313).

Por otra parte, respecto a los resultados del IRT (cuarta columna del cuadro 5), todos los factores planteados resultaron con influencia significativa. De la categoría de *Laborales*, al desempeñarse en sectores económicos como el sector de servicios de gobierno, de

activos, primario, de conocimiento e industrial, en ese orden, es mayor el IRT. El tipo de empleo también influye, pues el índice es mayor en los puestos de tipo profesional (0.3433), en los de directivo medio (0.4194) y en los de directivo alto (0.6946). El tamaño de la empresa también influye en el nivel de remuneraciones: es mayor en aquellas que tienen entre 16 y 100 empleados (0.1054) y en las que tiene más de 250 empleados (0.1498).

Los factores *Individuales* resultaron significativos. El nivel educativo, como era de esperarse, influye directamente en el índice del nivel de remuneraciones, en línea con lo establecido por la teoría del capital humano. En aquellos que tuvieron acceso a eventos de actualización (además de la licenciatura) el índice es mayor (0.1055), al igual que el de los que tienen estudios de posgrado (0.2545). Como era de esperarse, el sexo tiene influencia sobre las remuneraciones, en concordancia con lo establecido por numerosos estudios, de manera que para los hombres el índice de remuneraciones es mayor en 0.1498 que en las mujeres. En relación con el área estudiada, solamente resultó significativa y positiva el área de Ingeniería, implicando que quienes estudiaron dicha área tienen un índice mayor (en 0.1692 respecto a la categoría base).

Respecto a los factores *Socioespaciales*, en este caso representado por la Unidad Regional de estudio, también resultaron significativos en la determinación del índice del nivel de remuneraciones. Así, quienes estudiaron en la Unidad Regional Centro tienen un índice mayor (0.1377) que quienes estudiaron en las otras unidades, lo cual tiene sentido ya que en dicha Unidad se asienta en las dos principales ciudades del estado en el sentido económico (Hermosillo y Ciudad Obregón) en las cuales se desempeña la mayoría de los profesionistas de la muestra.

Por último, y en línea con los resultados de los otros dos índices que lo conforman, el ICCE también resultó estar influido por los factores *Laborales*, *Individuales* y *Socioespaciales*. Lo más destacable en este caso son tres aspectos: todos los factores resultaron tener influencia significativa sobre el índice, a diferencia del ICCO en el que algunos resultaron no significativos; los valores de los coeficientes tienen los signos esperados, pero en la mayoría de las variables son mayores en relación con los otros dos indicadores; y el tamaño relativo de los coeficientes está más en línea con lo esperado. Todo ello es natural debido a que se trata del indicador que conjunta los dos anteriores y resalta la mayor influencia de las remuneraciones al trabajo sobre la calidad en el empleo.

Así, de acuerdo con los resultados de la columna dos del cuadro 5, los factores *Laborales* influyen decisivamente en la calidad en el empleo. Por un lado, el sector económico es determinante del ICCE: es mayor en el sector primario (0.6831), en los servicios de activos (0.4669), en los servicios de gobierno (0.4042), en el sector industrial (0.3866) y en los servicios de conocimientos (0.3197), y menor en los servicios recreativos y en los otros servicios. El tamaño de la empresa también influye, pues entre mayor sea la empresa mayor es el ICCE. De la misma manera, el tipo de puesto desempeñado afecta

al índice: es mayor (respecto a la categoría base, que es la de empleos no profesionales) en puestos directivos altos (1.1215), en puestos directivos medios (0.7977) y en puestos de tipo profesional (0.7107).

Los factores individuales, como el nivel de estudios, el sexo y el área de estudios, también influyen significativamente en el ICCE. Si los profesionistas han realizado cursos de actualización o diplomados el índice es mayor (0.1431), mientras que para los que tienen estudios de posgrado la variación es todavía mayor (0.3146). Para los profesionistas de sexo masculino el índice es mayor (0.1686) respecto al de las mujeres. Asimismo, el haber estudiado alguna carrera del área de ingeniería implica un índice compuesto mayor (0.4107).

CONSIDERACIONES FINALES

Aun hoy en día nadie cuestiona el importante papel de la educación en el desarrollo económico y social, así como en las oportunidades para las personas tanto en su vida en general, como en su inserción en el mercado laboral. Todavía hace algunas décadas el tener educación universitaria era garantía de disponer de un empleo con condiciones laborales aceptables y era uno de los principales mecanismos de movilidad social. Sin embargo, los cambios relacionados con la intensificación de la globalización han provocado grandes transformaciones económicas y sociales en los diversos ámbitos, incluyendo los mercados de trabajo. Ahora bien, un importante grupo de profesionistas que cuentan con empleo, tiene condiciones laborales inadecuadas en términos de los ingresos y prestaciones de ley, y en cuanto a la concordancia de las actividades que realizan en relación con lo estudiado.

Seguramente todos esos hechos mandan señales a: los estudiantes actuales y potenciales de educación superior, lo cual puede estar provocando la deserción afectando el interés por ese tipo de estudios; a las instituciones de educación superior para modificar sus procesos educativos y hacerlos más acordes a las necesidades actuales; así como a los gobiernos, para replantear su diseño de política pública, económica y laboral.

Con la base de datos utilizada, referida a egresados de una universidad pública estatal, se encontró que las condiciones laborales estaban integradas no solo por el grupo de variables tradicionales agrupadas en torno a la seguridad y estabilidad en trabajo, sino también por otro conjunto de variables, interrelacionadas entre ellas, agrupadas bajo el término de concordancia de actividades, en línea con lo establecido por la Comisión Europea.

A partir de los tres indicadores contruidos, se puede apreciar que no todos los profesionistas desempeñan empleos de calidad. Una parte importante (45%) tiene empleo con todas las características definidas como condiciones laborales deseables, tanto de seguridad y estabilidad como de concordancia de actividades. Por otra parte, existe otro grupo que, si bien la mayoría tiene seguridad social y prestaciones, solo la mitad tiene contrato

indeterminado y una parte importante no tiene concordancia con las actividades. Por último, está un tercer grupo (16.6%) cuyas condiciones de ocupación no son adecuadas, más de la mitad no cuenta con las características de seguridad, estabilidad y un segmento importante no presenta concordancia de actividades.

Otro hallazgo a destacar es que el grupo de profesionistas que tiene empleos con todas las condiciones laborales deseables, es mayor que el grupo de egresados universitarios que tiene ingresos altos, que pudieran considerarse como deseables o adecuados. Lo anterior implica que una parte de los egresados que tiene empleos con buenas condiciones laborales percibe remuneraciones medianas o incluso bajas en relación con su merecimiento.

El grupo de profesionistas con un índice compuesto de calidad alto (con todas las condiciones laborales y con altos salarios) es relativamente bajo: poco más de uno de cada cinco ocupan empleos de alta calidad. Si además se considera a los que ocupan empleos de mediana calidad, se puede concluir que, de cada tres profesionistas, dos tienen empleos que razonablemente se pueden calificar como aceptables (de mediana a alta calidad). Ello implica que un grupo importante (la tercera parte) desempeña puestos sin condiciones laborales ni remuneraciones acordes a su estatus de profesionista.

Por último, se encontró que existen factores que influyen significativamente en la calidad del empleo de los profesionistas. Entre ellos destacan, por la magnitud del efecto, el tipo de puesto desempeñado, sector económico, tipo de carrera estudiada, el nivel de educación adicional y, en menor medida, el sexo y la unidad regional de estudio.

REFERENCIAS

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F., y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195.
- Arceo, E., y Campos, R. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 81(323), 616-653.
- Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Burgos, B., López, K. M., Samayoa, E., y García, C. (2017). *Estudio de Egresados de la Universidad de Sonora*. Hermosillo, Sonora, México: Universidad de Sonora.
- Cano, E. (1998). *Evaluación de la calidad Educativa*. Madrid: La Muralla, S.A.
- Castro, N., Estrada, N., Gómez, O., y Santoyo, F. (2023). Condiciones de trabajo por género y sobreeducación de egresado(a)s de educación superior en México. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 5(2023).
- European Commission. (2001). *Employment in Europe 2001. Recent Trends and Prospects*. Belgium: European Communities.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, LXIX(273), 115-150.
- Gamero, J. (2011). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Derecho & Sociedad*(37), 117-125. Retrieved from <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13165/13778>

- Garrido, C. (2022). *México en la fábrica de América del Norte y el nearshoring*. Ciudad de México: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 125-160.
- González, S., y Villanueva, A. (2021). Precariedad laboral por Entidades Federativas de México. *Revista Mesoamericana de Investigación*, 1(1), 72-77.
- Granados, J., y Vences, J. (2011). *Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Retrieved from https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/13576/calidad_del_empleo_en_ciudades_de_mexico_ii.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., y Black, W. (1999). *Análisis multivariante*. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Johnson, D. E. (2000). *Métodos multivariados aplicados al análisis de datos*. México: International Thomson Editores.
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., . . . Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*, 46(3), 235-247.
- Martínez, I., y Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*, 7(1), 66-71.
- Martínez, K., Marroquín, J., y Ríos, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, XXXIV(86), 113-131.
- Mora, M. (2012). La medición de la precariedad laboral: problemas metodológicos. *Trabajo*(9), 89-122.
- Mungaray, A. (2001, Mayo). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *REDIE. Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 3(1), 54-66.
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(49), 37-73.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. Suiza.
- Pérez, C. (2013). *Principal Components, Factor Analysis, Correspondence Analysis an Scaling*. San Bernardino.
- Pizarro, K., y Martínez, O. (2020). Análisis factorial exploratorio mediante el uso de las medidas de adecuación muestral kmo y esfericidad de bartlett para determinar factores principales. *Journal of Science and Research*, 5(2020), 903-924.
- Rodgers, G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers, & J. Rodgers, *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe* (pp. 1-16). Ginebra: International Labour Organization.
- Román, Y. (2013). Impactos sociodemográficos y económicos en la precariedad laboral de los jóvenes en México. *Región y Sociedad*(58), 165-202.
- Rubio, J. (2010). Precariedad laboral en México: Una propuesta de medición integral. *Revista enfoques*, 8(13), 77-87.
- Schuschny, A., & Soto, H. (2009). *Guía metodológica, Diseño de indicadores compuestos de desarrollo sostenible*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2007). *Using Multivariate Statistic*. Boston: Pearson.