

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE COMUNICACIÓN: REQUISITOS Y DIFICULTADES

CÉSAR SÁNCHEZ OLAVARRÍA
Universidad Autónoma de Tlaxcala

RESUMEN: En este artículo se presenta un panorama de los requisitos de inserción que utilizan los comunicadores para integrarse al mercado de trabajo, así como de las dificultades a las que se enfrentan. Se fundamenta a partir de la teoría del capital humano en su versión microeconómica. Este estudio de corte cuantitativo utilizó como instrumento de investigación un cuestionario, el cual se construyó con las variables: documentos oficiales, experiencia laboral, habilidades profesionales y factores socioeconómicos. El análisis de la información obtenida de los egresados de ciencias de la comunicación ha permitido identificar que la experiencia laboral y el desarrollo de habilidades tienen una doble función, ya que son los requisitos principales para tener acceso al mercado

laboral, pero también se constituyen como las principales barreras de inserción. Es importante resaltar que la obtención del título no es prioritaria al momento de solicitar empleo. Esta evidente falta de vinculación entre la universidad y el mercado de trabajo orilla a los jóvenes al subempleo en condiciones precarias, lo que conlleva a una situación de vulnerabilidad.

Palabras clave: Inserción laboral, empleadores, egresados, capital humano

Introducción

En los últimos años, el incremento de la matrícula en las Instituciones de Educación Superior ha generado tres situaciones: un mayor número de egresados, la saturación del mercado laboral y el desplazamiento de mano de obra, lo que ha provocado una mayor demanda de espacios laborales, que en el caso de la carrera de ciencias de la comunicación se refleja en mayor medida, debido a que se encuentra dentro de las 11 carreras más demandadas por los estudiantes de la educación media superior. La saturación del mercado ha permitido a los empleadores utilizar el nivel de estudios de los solicitantes como un filtro para la

obtención de un determinado puesto. Con esta medida, los empleadores tienen mano de obra más calificada que les permite en una menor inversión en capacitación, pero que repercute en los trabajadores menos calificados, puesto que serán desplazados por los nuevos profesionistas, lo que da origen a otras situaciones como el desempleo y el subempleo. Esto significa que una mejor preparación no siempre equivale a mejores salarios y condiciones laborales.

Esa situación no es ajena a los egresados de ciencias de la comunicación, puesto que la principal fuente de empleo se encuentra en los medios de comunicación, por lo que en el presente reporte de investigación se pretende contrastar los requisitos de ingreso que solicitan los empleadores y las dificultades a las que se enfrentan los comunicadores para obtener un empleo relacionado con su formación.

El presente reporte está formado por cuatro apartados: en el primero se aborda la teoría del capital humano desde la versión microeconómica como fundamentación de la investigación, en el segundo se plantea la estrategia metodológica utilizada, en el tercero se describen los hallazgos y, finalmente, en el cuarto apartado se abordan las conclusiones.

Fundamentación

La versión microeconómica de la teoría de capital humano enfatiza la importancia del nivel educativo como mecanismo diferenciador de salarios, por lo que los sujetos invierten en su formación con la finalidad de desarrollar mayor conocimiento y habilidades. A mayor preparación, mayores beneficios económicos, ya que ésta impacta en la inserción laboral y en la movilidad ascendente (Becker, 1983). Las formas de adquisición del capital humano son diversas, puesto se pueden dar dentro de la misma empresa donde laboran, no obstante, la principal fuente de este capital se encuentra en la escuela, en los niveles básico, medio superior y superior y en los centros de investigación, lo que potencia la producción en el trabajo, al desarrollar y aplicar lo aprendido en la resolución de una problemática determinada.

Este mismo autor afirma que la inversión en capital humano se refleja directamente en la renta monetaria y psíquica por medio del conocimiento que adquieren los individuos con la capacitación, formación académica y experiencia laboral. Esta propiedad intelectual sobre su capital no puede ser utilizada por otras personas, sin el permiso del autor, lo que fomenta que se siga cultivando, puesto que le permitirá acceder a beneficios en el futuro.

De ahí que la principal diferencia en los procesos de inserción laboral de los individuos sea el nivel de inversión en su capacidad productiva, por lo que quienes hayan invertido más en su juventud recibirán mayores recompensas y mayores ingresos, aunque su entrada al mercado de trabajo se retrase debido a la inversión realizada. La existencia de personas mejor preparadas y las condiciones del mercado laboral actual provoca la devaluación de títulos, el subempleo de los egresados de las universidades y el desempleo de la gente menos preparada.

No obstante, este enfoque económico de capital humano no logra explicar aspectos de la compleja relación entre educación y mercado de trabajo, por lo que surgen una serie de teorías alternativas que abordan dicha relación como la teoría credencialista, la cual sostiene que la obtención de un título es una garantía de formación en cuanto a conocimientos, habilidades, competencias, actitudes y aptitudes que le son de gran ayuda al patrón para la contratación de los aspirantes a determinado puesto (Arrow, 1973). Para la teoría de la señalización, el nivel educativo actúa como una señal para que los empleadores se den cuenta de las habilidades de los prospectos, puesto que para lograr su ingreso al mercado laboral se debe conocer las potencialidades del sujeto. Thurow (1972) argumenta que en la teoría de la fila, la productividad no radica en el individuo, sino en el puesto de trabajo, al cual muchos quieren llegar, pero que pocos logran debido a la reducida oferta de espacios, por lo que tienen que hacer fila en espera de la oportunidad anhelada.

Metodología

En este trabajo se analizan los requisitos formales y las dificultades de inserción. Los indicadores de ambas variables estuvieron constituidos por documentos oficiales, experiencia laboral, habilidades profesionales y factores socioeconómicos. Su importancia radica en conocer la relación entre los que solicitan los empleadores y las dificultades que enfrentan los egresados de comunicación para conseguir empleo. Se realizó un estudio de corte cuantitativo utilizando como instrumento un cuestionario para la recolección de datos, construido a partir de las variables ya mencionadas. El universo estuvo formado por 352 egresados de la licenciatura de ciencias de la comunicación de la Universidad del Altiplano, de los cuales se obtuvo una muestra de 108 egresados (30% de la población). El procesamiento de la información recolectada se realizó mediante el software SPSS versión 17. Se formaron dos grupos para el análisis de la información a partir del género: Hombres (32%) y Mujeres (68%).

Requisitos formales de inserción laboral de los comunicadores

El análisis de la información ha permitido identificar que la experiencia laboral (34.90%) relacionada con su desempeño en medios electrónicos e impresos y las habilidades profesionales (32.85%) como la redacción, ortografía, expresión verbal y el manejo de software especializado son los dos principales requerimientos solicitados a los comunicadores para ingresar al mercado laboral. Esta situación señala la jerarquía del capital humano en los procesos de selección de personal para un puesto determinado, ya que muestran las capacidades productivas que un individuo adquiere por la acumulación de conocimientos generales o específicos (Becker, 1983). En tercer sitio se encuentran los documentos oficiales (23.70%) que acrediten lo anterior como la constancia de experiencia laboral, el certificado médico, la constancia de no habilitación, la cartilla militar, la cédula profesional, la carta de antecedentes no penales y el título. Es importante destacar que la obtención del título no ha sido relevante para conseguir un empleo, lo que confirma lo encontrado en otros estudios similares realizados por Chong y de Santiago (2006), Jiménez (2009), Ayala (2009) y Sánchez (2011). Sin embargo, estos hallazgos se contraponen al enfoque credencialista, el cual sostiene que entre mayor número de grados académicos obtenidos, mejores puestos y mayor facilidad para ingresar al mercado laboral. Los factores socioeconómicos (8.55%) como el vivir cerca del empleo, la edad, tener auto, el género, los estudios de posgrado y el examen de oposición fueron esporádicamente requeridos por los empleadores (Ver gráfica 1).

En lo que respecta a género, las mujeres señalan que la experiencia laboral (23.7%) es lo que primero se les pide cuando solicitan un empleo. En segundo lugar, se encuentran las habilidades profesionales (23.66%), específicamente en la redacción de notas y la buena ortografía en las mismas. Esta situación se explica por el hecho de que gran parte de los comunicadores se desempeñan en prensa realizando funciones de reporteros, editores y jefes de información. Otro de los requisitos está constituido por los documentos (15.14%) que avalen tanto la experiencia laboral como las habilidades profesionales, por lo que el primer comprobante solicitado son las constancias laborales, seguidas del certificado médico y la constancia de no habilitación, dejando hasta el final la cédula profesional y el título. Finalmente, los factores socioeconómicos (6.53%) como vivir cerca del empleo y el género fueron de los más requeridos por los empleadores.

En cuanto a los hombres, la experiencia laboral en el área de comunicación (11.2%) es el principal requisito para ingresar a trabajar, además del desarrollo de habilidades profesionales (9.19%) como el manejo de software especializado y la redacción de notas. De acuerdo a la teoría de la señalización, estos indicadores muestran el grado de formación que tiene una persona, lo que permite al empleador seleccionar a los egresados mejor preparados. El siguiente requisito solicitado son los documentos oficiales (8.56%), principalmente las constancias de experiencia laboral y de desarrollo de habilidades profesionales. Los factores socioeconómicos (2.02%) fueron escasamente solicitados por los empleadores (ver gráfica 1).

Dificultades para conseguir el primer empleo

El trayecto de los egresados por el mercado laboral representa una serie de obstáculos a los que se tienen que enfrentar para ingresar a trabajar, aunque no siempre salen muy bien librados. Los comunicadores enfrentan dificultades que tienen diversos orígenes: académicos (relacionados con el desarrollo de habilidades profesionales), laborales (experiencia profesional) y personales (factores socioeconómicos), los cuales están regidos por la obtención de documentos oficiales que lo acrediten. La principal dificultad que enfrentan los egresados de comunicación es que los empleadores les solicitan que hayan desarrollado ciertas habilidades profesionales (30.60%) para que puedan desempeñarse laboralmente, sin embargo, éstas no fueron adquiridas durante su estancia en la universidad. Barajas y Fernández (2004) sostienen que la responsabilidad de responder a las exigencias del mercado requiere de una formación sólida, competente y flexible, lo cual en muchas ocasiones provoca un distanciamiento entre la educación superior y el mundo del trabajo. En segundo término aparecen los factores socioeconómicos (25.34%), seguido de la experiencia laboral (21.32%). Existe un porcentaje reducido de egresados que afirma que no ha tenido ninguna dificultad (10.43%) para insertarse en el mercado laboral, en tanto que la obtención de documentos oficiales (5.79%) que acrediten su cualificación no han representado un problema, finalmente, hay un porcentaje del 6.52% que se atribuye a factores como que el trabajo no cubría sus expectativas (ver gráfica 2).

En lo que concierne a género, se halló que las mujeres (18.72%) señalan que la falta de habilidades profesionales es el principal obstáculo que impide su entrada al mercado laboral. Las mujeres sostienen que los factores socioeconómicos (16.59%) componen la segunda barrera de inserción, seguida de la experiencia laboral (12.12%), aunque también existen mujeres que sostienen que no han tenido ninguna dificultad para encontrar trabajo

(8.43%). Las barreras que tienen los porcentajes más bajos están representados por el hecho de que el trabajo no cubría sus expectativas (4.52%) y por la acreditación de su cualificación (3.52%) por medio de la obtención de documentos oficiales que demuestren dichas cualificaciones.

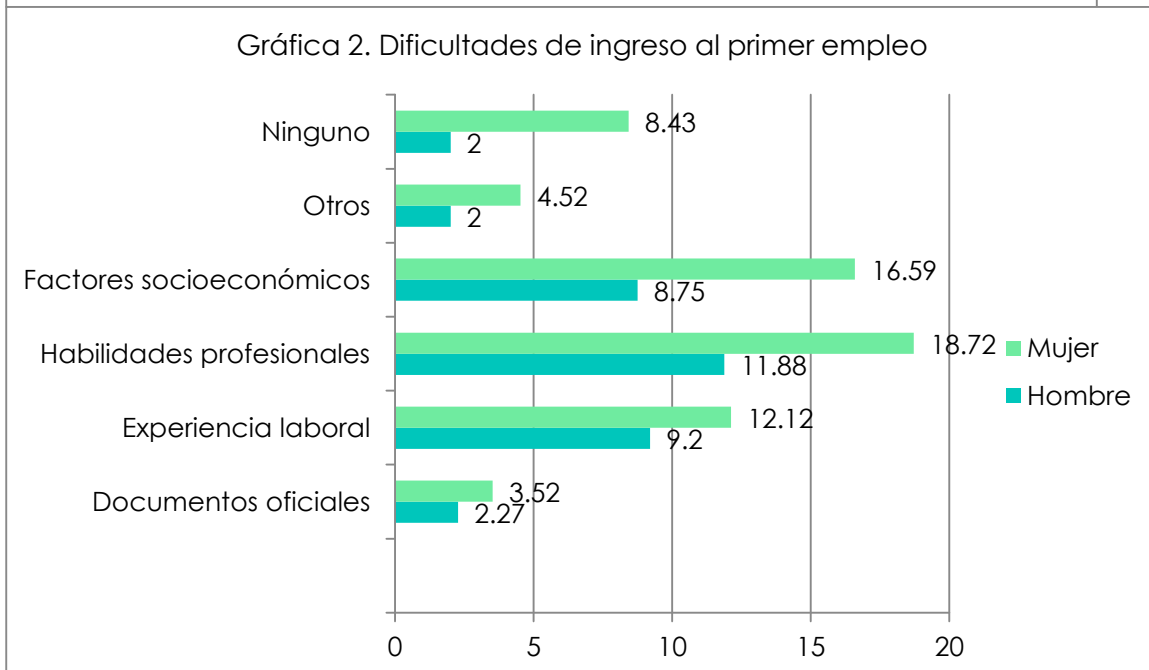
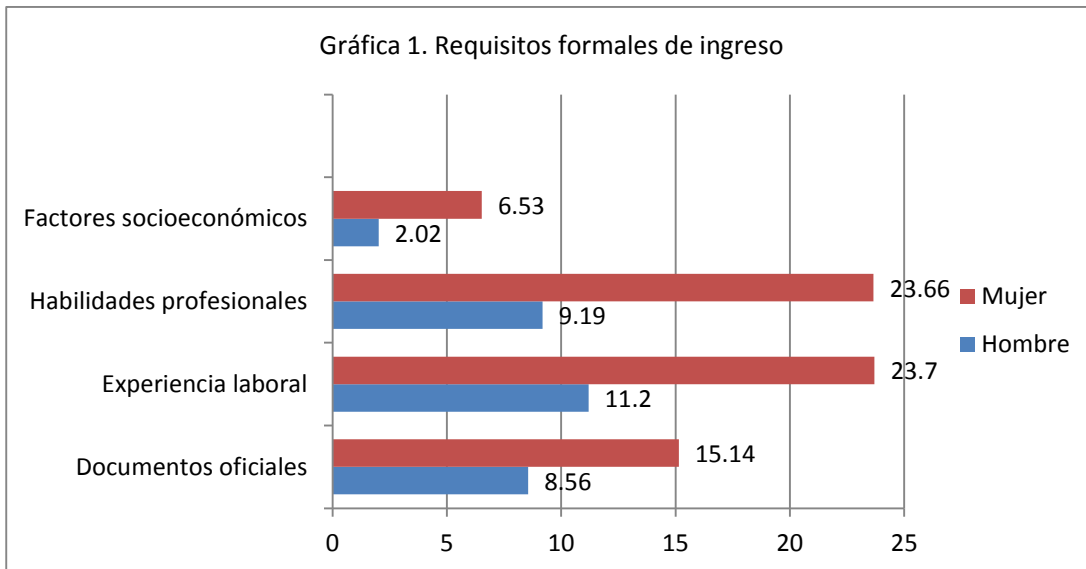
Los hombres coinciden con las mujeres en cuanto a que las habilidades profesionales (11.88%) son la principal dificultad para ingresar al mercado laboral. Camarena y Velarde (2009) señalan que los programas educativos no incluyen la formación de conocimientos y capacidades que el desarrollo integral del país requiere ni los conocimientos y capacidades técnicas flexibles que requieren las empresas, provocado por el precario crecimiento económico del país, lo que obliga a los egresados a subemplearse y provoca el desplazamiento de trabajadores menos calificados (Hernández, 2004 y Ayala, 2009). Ante este escenario, los comunicadores se han visto obligados a buscar otras fuentes para allegarse ingresos, por lo que el autoempleo se convierte en una alternativa, ya que les permite emprender su propio negocio respondiendo a sus necesidades económicas, aunque en la mayoría de los casos, dicho negocio no guarda relación con su formación. Otra de las dificultades En segundo término, mencionan la experiencia laboral (9.2%). Es importante destacar que la falta de experiencia es uno de los principales factores que dificultan la inserción laboral, lo cual coincide con otros estudios realizados por Jiménez (2009) y Sánchez (2011). Otra de las dificultades mencionadas por los egresados está relacionada con los factores socioeconómicos (8.75%) y en cifras reducidas aparecen tres barreras más: a) los documentos oficiales, b) que no hayan tenido ninguna dificultad para insertarse al campo laboral y c) que su trabajo no cubría sus expectativas, las cuales presentan un 2% cada una (ver gráfica 2). Weller (2009) sostiene que las mujeres aceptan empleos precarios, sin prestaciones y seguridad social a cambio de flexibilidad que les permita cumplir con el trabajo del hogar, ya que se les adjudican las labores reproductivas y de cuidado. Además de que esta limitación de tiempo disminuye la productividad y reduce una posible capacitación para lograr una mejor ubicación en el mercado laboral. En el caso de los hombres, éstos se dedican a otros asuntos familiares como el hacerse de recursos para la manutención del hogar, lo cual va más allá de desempeñarse en lo que fueron formados.

Conclusiones

Los egresados de comunicación de la Universidad del Altiplano enfrentan una situación laboral y formativa complicada. Por una parte, los empleadores demandan experiencia en el campo de la comunicación y habilidades profesionales y, por la otra, los egresados puntualizan que las principales barreras para insertarse en el mercado de trabajo están relacionadas con la falta de experiencia y el escaso desarrollo de habilidades. Este escenario evidencia la necesidad de crear o fortalecer políticas institucionales que promuevan la vinculación de la universidad con el mercado de trabajo, así como evaluar y actualizar el programa de prácticas profesionales, en el que haya constancia de que los estudiantes de los últimos semestres desempeñen actividades acordes a su formación y ganen experiencia en el ámbito de la comunicación.

La escasa vinculación impide conocer el tipo de habilidades que están demandando los empleadores de los comunicadores, lo que dificulta la inserción al mercado laboral y obliga a los recién egresados al subempleo. Weller (2006) sostiene que los problemas de inserción se recrudecen con los jóvenes que tienen mayores niveles de educación formal, lo que se contrapone a la teoría del capital humano y al enfoque credencialista, puesto que la obtención de documentos oficiales como el título y la cédula profesional constituyen una garantía de formación, pero no siempre garantiza el acceso al empleo, por lo que el título no ha sido factor en la consecución de un puesto de trabajo.

Gráficas



Bibliografía

- Arrow, K.J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics*. vol. 2, núm 3, Julio, pp. 193-216.
- Ayala, J.C. (2009). Seguimiento laboral de egresados 2008. Licenciatura en Comunicación de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. Recuperado el 29 de julio de 2010, de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfRed.jsp?iCve=676112145019>
- Barajas, G. y Fernández, J. (2004). Formación profesional y el mercado de trabajo. Estudio de la profesión odontológica desde la sociología del trabajo. Recuperado el 4 de enero de 2011, de: <http://www.aset.org.ar/congresos/7/11010.pdf>
- Becker, G. (1983). *El capital humano*. Madrid. Editorial Alianza.
- Camarena, B. O. y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿por qué? Y ¿para qué? Recuperado el 8 de diciembre de 2010, de: http://www.scielo.org.mx/pdf/est_soc/v17nspe/v17nspea5.pdf
- Chong, B. y de Santiago, A. (2006). Los egresados de la carrera de comunicación en el campo laboral. Recuperado el 10 de enero de 2010, de: <http://www.lag.uia.mx/buenaaval/buenaaval5/b05LosEgresadosDeComunicacion.pdf>
- Hernández, E. (2004). Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. Recuperado el 12 de junio de 2010, de: <http://www.ejournal.unam.mx/ecu/ecunam2/ecunam0208.pdf>
- Jiménez, M. S. (2009). Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. México. Bonilla Artigas editores
- Sánchez, C. (2011). Trayectorias profesionales de los egresados de Ciencias de la Comunicación de la Universidad del Altiplano. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Tlaxcala, Tlaxcala, Tlax.
- Thurow, L. (1972). Education and economic equality. En *The Public interest*, vol. 28, pp 66-81.
- Weller, J. (2006). Problemas de inserción laboral de la población juvenil de América Latina. Recuperado el 25 de mayo de 2009, de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfred.jsp?iCve=11204901>
- Weller, J. (2009). El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso. Recuperado el 25 de enero de 2011, de: <http://www.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2010/04783.pdf>