

Evelio Geronimo Bautistaⁱ

Universidad Pedagógica Nacional, unidad 142 Tlaquepaque

Eric Frank Aguirre Sepúlvedaⁱⁱ

Instituto Tecnológico Superior de Los Reyes. Michoacán

Oscar Eduardo Aguilar Rodríguezⁱⁱⁱ

Instituto Tecnológico Superior de Los Reyes. Michoacán

Andrea Solórzano Díaz^{iv}

Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo

Factores que influyen en el Ingreso Laboral del Egresado de un Programa Académico de Pregrado

Resumen

El objetivo de la investigación es analizar los factores que influyen en el ingreso laboral de los egresados de una carrera de un programa académico de pregrado el caso de Gestión Empresarial del Tecnológico de Los Reyes, Michoacán, mediante un estudio correlacional-causal. Se aplicó una encuesta a 165 egresados para evaluar variables como experiencia laboral, tiempo de formación y nivel de inglés. Los resultados revelaron que cada año de experiencia incrementa el ingreso mensual en \$901.50, con un coeficiente de 901.5, mientras que cada año adicional en completar la carrera lo reduce en \$3,275.50, con un coeficiente de -3275.5. Otras variables significativas incluyen el número de trabajos, con un coeficiente de 1959.1, las horas semanales trabajadas, con 170.9, y el nivel de inglés, con 52.2. Estos hallazgos destacan la importancia de la experiencia y la eficiencia en la formación como determinantes del éxito económico de los egresados.

Palabras claves: empleo, escolaridad, ingreso laboral.

Factors that influence the labor income of graduates into an undergraduate academic program

Abstract

The research aims to analyze the factors influencing the Labor income of graduates from a bachelor's degree program, specifically Business Management at Technologic of Los Reyes, Michoacán, through a correlational-causal study. A survey was applied to 165 graduates to evaluate variables such as work experience, training time, and English proficiency. The results revealed that each year of experience increases monthly income by \$901.50, with a coefficient of 901.5, while each additional year to complete the degree reduces it by \$3,275.50, with a coefficient of -3275.5. Other significant variables include the number of jobs, with a coefficient of 1959.1, weekly hours worked, with 170.9, and English proficiency, with 52.2. These findings highlight the importance of experience and efficiency in training as determinants of the economic success of graduates.

Keywords: employment, schooling, labor income.

Recibido: 05-09-2024

Aprobado: 17-11-2024

¹ Dr. profesor-investigador de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 142 Tlaquepaque, Jalisco, miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1. evelio.geronimo818@jaliscoedu.mx. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-6795-0404>

² * M.A. Eric Frank Aguirre Sepúlveda, Catedrático en el Instituto Tecnológico Superior de Los Reyes, domicilio: Juárez #9, 60300, Los Reyes Michoacán, Correo-e: eric.as@losreyes.tecnm.mx, 3541089438. ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-1332-5197>

³ M.A. y M.F. Oscar Eduardo Aguilar Rodríguez, Catedrático en el Instituto Tecnológico Superior de Los Reyes, domicilio: Cristóbal Colón 161, 60380, Los Reyes Michoacán, Correo-e: oscar.ar@losreyes.tecnm.mx, cel.: 3545414584. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7845-7330>

⁴ M.A. y estudiante de Doctorado en Administración Andrea Solórzano Díaz, Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo. Correo-e: 0835002f@umich.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9617-9743>

Introducción.

Uno de los aspectos de mayor interés para los egresados de cualquier carrera es el ingreso laboral que desean; es de vital importancia para las instituciones educativas, egresados, estudiantes y aspirantes, conocer cuáles factores y de qué tipo, impactan de manera directa en este ingreso laboral. El objetivo de este artículo es analizar los factores que influyen en el ingreso laboral de los egresados de una carrera de un programa académico pregrado en el caso de Gestión Empresarial del Tecnológico de los Reyes, Michoacán. La pregunta de investigación que orienta este documento es el siguiente: ¿Qué factores influyen en el ingreso laboral de los egresados del programa académico de Gestión Empresarial?

Witse de Vries et al., (2013) encontraron factores que explican la diferenciación salarial o ingreso laboral como aspectos del mercado de trabajo, el tipo de institución, el área de conocimiento, la experiencia laboral, el puesto del padre y el género. Por lo que Rodríguez Pérez et al., (2017) mencionan que “sí hay evidencia de que sigan predominando la asignación de roles en función del sexo y el género, por lo que compete a la brecha salarial promedio en contra de las mujeres, aunque los resultados varían dependiendo de la ubicación geográfica, llámese región de alta, media o baja exposición a la apertura comercial” (p. 147).

Muchas veces, como estudiantes, se tiene la creencia de que el obtener un mejor promedio o elegir una determinada especialidad se encaminará a un salario más alto, sin embargo, no se tiene ninguna certeza de que esto ocurra o se cumpla bajo distintos factores sociales o demográficos. No solo sucede en México, sino también en otros países del mundo, tan solo por ejemplo en Colombia, se encontró que las empresas que ofrecen a sus trabajadores los salarios más altos y mejores oportunidades de crecimiento eligen a su personal no con base a sus habilidades sino del ranking en el que se encuentra la universidad donde son egresados (Arria, 2018).

Específicamente Pinto, (2022) analizó la relación entre el salario o ingreso laboral de egresados que habían formado parte del programa y egresados que no tenían relación alguna con este, se ignoraron los antecedentes socioeconómicos y el campo de la población de estudio por ello no se puede atribuir el

aumento del 10-12 % del salario en los egresados que formaron parte del programa a este factor. La diferencia de salarios puede deberse a otros factores que son educativos, sociales y demográficos.

En concordancia con ello, en el contexto de estos factores en Alemania, Wieschke (2018) encontró que no existe relación alguna entre el rendimiento financiero del empleado y el género. En este país las oportunidades de un aumento de sueldo son iguales tanto para hombres como mujeres, es siempre y cuando no haya demasiados cambios de trabajo en un período corto de tiempo.

En esa misma línea, una investigación realizada por Goldin et al., (2017) concluyeron que los hombres tiene mayor facilidad dentro de las empresas para acceder a puestos que perciben un mayor ingreso económico así como para cambiar de empresa por una que les generé una mayor rentabilidad, además de eso, la brecha entre el ingreso de los hombres y de las mujeres aumenta con el paso de los años debido a que aumentan los miembros de las familias y con ello la responsabilidad de las mujeres para hacerse cargo del hogar.

No obstante, Chala et al., (2018) explica que en diferentes investigaciones se han buscado estudiar los determinantes de los salarios, una de las relaciones más trabajadas por la literatura es la existente entre educación y mercado laboral. Dentro de estos estudios, la teoría del capital humano ha sido ampliamente aceptada, pero a su vez ha recibido varias críticas dado que argumenta que existe una relación entre la cualificación, la generación de productividad y la educación; ahora bien, otras tantas teorías hacen mención a la experiencia como un aspecto con una influencia sobre el salario.

Por el contrario, Arcos Sánchez, (2019) afirmó que la educación se considera cada vez menos un factor principal para superar la condición de pobreza o movilización a otras categorías de la estructura social; decía que a diferencia de años anteriores donde se consideraba que un profesionista tendría más remuneración económica a través del salario, en la era contemporánea esto ha cambiado, un título se complementa con las competencias. Ya no se trata de títulos, los jóvenes deben ser capaces de mostrar que lo que saben puede ser traducido en capital humano, aunque sus salarios sean precarios. A pesar de la masificación de la educación y el mayor acceso a la educación superior, los problemas en el mercado

laboral se están reduciendo a la falta de capacidades de los jóvenes.

Lúa et al., (2019) encontró que, un 84,9% es empleado; un 6,42 % propietario y un 8,65% es trabajador independiente. Respecto al tamaño de empresa donde laboran, el 42% trabaja en alguna microempresa, el 20% en pequeñas empresas, el 10% en medianas empresas y el 28% en empresas grandes, es decir que, poco más del 60% de los egresados se emplean en micro y pequeñas empresas.

En otro trabajo académico, García y Ulloa (2018) observaron que el nivel educativo de los padres influye en la solvencia económica; por ejemplo, el 49.7% de los padres de egresados de instituciones privadas alcanzó el nivel de licenciatura, mientras que el 26.8% de las madres logró dicho nivel. Este nivel educativo se asocia con el tipo de institución, sugiriendo que los padres de estudiantes de instituciones privadas podrían disponer de mayor solvencia económica para costear dichos estudios.

Calderón et al. (2020) explican que las expectativas laborales de los egresados universitarios reflejan una creciente inestabilidad, desempleo y precariedad, con una percepción de alta competencia en el mercado laboral. Cada vez se exige un mayor nivel de formación académica, experiencia y juventud. En este contexto, solo el 35.4% de los investigados considera los emprendimientos como una alternativa relevante para su primera experiencia laboral, lo que implica iniciar una actividad comercial (p. 161).

En un estudio de la Universidad del Valle de México (UVM, 2020), se analizaron las condiciones de los egresados mexicanos de diversas carreras se encontró una relación entre el salario promedio en el primer empleo y la percepción de facilidad para obtenerlo: quienes lo consideraron muy fácil reportaron un ingreso promedio de \$6,626, frente a \$5,149 para aquellos que percibieron dificultad (UVM, 2020).

Ogaz Rueda, (2020) encontró que existe una brecha significativa entre los cargos obtenidos en

una empresa y el género. Esto implica que hay más hombres que llegan a puestos de mayor responsabilidad, un 46% de los hombres llega al puesto de gerente versus un 21% de mujeres, lo que origina que las mujeres ganen menos dinero que los hombres y no porque deliberadamente se les pague menos por el mismo trabajo, sino que nunca llegan al mismo trabajo. Entonces no es una discriminación salarial como tal, sino que es una discriminación de tipo ocupacional.

Método

La presente investigación fue catalogada como “No experimental”; debido a que no se manipuló en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que se hizo fue observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos de manera transversal, se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Asimismo, este tipo de investigación está orientada a la “Correlacional-Causal” debido a que se describe la relación entre los ingresos laborales de los egresados de la carrera de Gestión Empresarial que imparte el Tecnológico de los Reyes con otras variables que lo afectan.

Se estudió una población de 165 de 170 egresados del Tecnológico de Los Reyes, Michoacán, México. De los cinco faltantes, dos fueron afectados por el Covid-19 y tres no fueron localizados. Así, la encuesta se aplicó a los 165 disponibles para medir la relación que existe con una serie de variables y la inserción laboral, donde se pretende conocer los factores que inciden en los ingresos. El instrumento se envió mediante correos electrónicos, llamadas telefónicas y, en algunos casos, redes sociales. Los datos se codificaron y graficaron en Excel, y la correlación de variables se analizó en SPSS;

Tabla 1. Correlación de variables numéricas

	INGRESOS	PROMEDIO	EXPERIENCIA	EDAD	EGRESO	NUMTRABAJOS	TIEMCARRERA	NIVINGLES	HORASSEMA	TIEMPOPUES
INGRESOS	Correlación de Pearson	1	0.051	.474**	0.008	-0.068	.346**	-.210**	.307**	.246**
	Sig. (bilateral)		0.514	0.000	0.914	0.382	0.000	0.007	0.000	0.002
	N	165	165	165	165	165	165	165	165	164

Cont. Tabla 1. Correlación de variables numéricas

		INGRESOS	PROMEDIO	EXPERIENCIA	EDAD	EGRESO	NUMTRABAJOS	TIEMCARRERA	NIVINGLES	HORASSEMA	TIEMPOPUES
PROMEDIO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0.051	1	-0.015	-0.014	0.053	0.107	0.120	0.043	0.058	-.158*
		0.514		0.845	0.854	0.500	0.173	0.124	0.586	0.464	0.043
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
EXPERIENCIA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.474**	-0.015	1	.269**	-.305**	.237**	-.180*	0.150	0.050	.488**
		0.000	0.845		0.000	0.000	0.002	0.021	0.054	0.522	0.000
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
EDAD	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0.008	-0.014	.269**	1	-.743**	0.060	-0.070	-.220**	-0.047	.500**
		0.914	0.854	0.000		0.000	0.445	0.373	0.005	0.552	0.000
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
EGRESO	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-0.068	0.053	-.305**	-.743**	1	-0.085	.204**	.208**	0.098	-.551**
		0.382	0.500	0.000	0.000		0.277	0.008	0.007	0.212	0.000
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
NUMTRABAJOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.346**	0.107	.237**	0.060	-0.085	1	0.067	.233**	0.081	0.015
		0.000	0.173	0.002	0.445	0.277		0.390	0.003	0.301	0.846
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
TIEMCARRERA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-.210**	0.120	-.180*	-0.070	.204**	0.067	1	-0.062	0.138	-.190*
		0.007	0.124	0.021	0.373	0.008	0.390		0.432	0.077	0.014
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
NIVINGLES	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.307**	0.043	0.150	-.220**	.208**	.233**	-0.062	1	.162*	-.038
		0.000	0.586	0.054	0.005	0.007	0.003	0.432		0.039	0.625
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165
HORASSEMA	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.246**	0.058	0.050	-0.047	0.098	0.081	0.138	.162*	1	-0.043
		0.002	0.464	0.522	0.552	0.212	0.301	0.077	0.039		0.583
		164	164	164	164	164	164	164	164	164	164
TIEMPOPUES	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	.156*	-.158*	.488**	.500**	-.551**	0.015	-.190*	-0.038	-0.043	1
		0.046	0.043	0.000	0.000	0.000	0.846	0.014	0.625	0.583	
		165	165	165	165	165	165	165	165	164	165

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia 2023.

Dentro de las variables categóricas ordinales encontramos: Grado máximo de estudios del padre del egresado y grado máximo de estudios de la madre

del egresado, para dichas variables se utilizó Rho de Spearman.

Tabla 2. Correlaciones entre el ingreso y variables categóricas ordinales

Correlaciones					
			INGRESOS	NIVESTPADRE	NIVESTMADRE
Rho de Spearman	INGRESOS	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1.000	0.069	0.044
			0.377	0.578	
			165	165	165
	NIVESTPADRE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0.069	1.000	.539**
			0.377		0.000
			165	165	165
	NIVESTMADRE	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	0.044	.539**	1.000
			0.578	0.000	
			165	165	165

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia 2023.

En las variables categóricas nominales se analizaron: El sexo del egresado, la especialidad elegida, el tipo de contrato, el tipo de empresa donde labora, el tamaño de la empresa donde labora y el giro comercial de la empresa donde labora, utilizando el coeficiente de correlación.

Resultados

La proporción de egresados se distribuye en 24% hombres y 76% mujeres, con ingresos promedio diferenciados por género: \$12,666.25 para hombres y \$11,413.49 para mujeres. Según su especialidad y esta categorización de egresados e ingresos, aquellos en “talento humano” perciben un salario promedio mensual de \$10,324.07, equivalente al 33%, cifra notablemente inferior a la de especialidades como agronegocios e innovación y desarrollo. Cabe destacar que el 1% de los egresados no recuerda su especialidad.

Por otro lado, el promedio con los ingresos se clasificó en 2 grandes segmentos, los que obtuvieron de 80 a 89 de calificación final (promedio de todos los semestres que cursaron) que fueron un 15% reciben un ingreso mucho mejor y los que obtuvieron más de 90, que aunque se destaca que la mayoría obtuvo una calificación final mayor a 90 que representa el 85%, sin embargo, son los que ganan menos. La variable años de experiencia de los egresados contrastados con los ingresos, donde los que tienen 3 o más años de experiencia perciben en promedio un ingreso más alto que representa el 52% del total de encuestados, mientras el resto su ingreso es menor debido a sus pocos años de experiencia.

Se analizó la relación entre la edad y los ingresos de los egresados, revelando diferencias significativas entre los grupos etarios. En el rango de 23 a 26 años, que comprende el 43% de la muestra, se registra el ingreso promedio más alto, alcanzando los \$12,887.32. Por su parte, los egresados de 27 a 30 años, quienes representan el 51%, perciben un ingreso promedio menor de \$12,314.10. Finalmente, aquellos mayores de 30 años, constituyendo el 6%, obtienen un ingreso notablemente inferior, con un promedio de \$10,870.00. Estos datos revelan una tendencia clara: a mayor edad, los ingresos salariales tienden a reducirse.

En el rubro del nivel de estudio de los padres de los egresados, además del promedio de ingresos

de los egresados de acuerdo al nivel de estudio del padre, observamos que los egresados que tienen un ingreso más alto son los de la columna donde su padre estudió el nivel licenciatura, éstos representan el 5%. De la misma forma la mayoría de las madres de los egresados solo estudiaron el nivel primaria, sin embargo, los egresados con madres que estudiaron hasta el nivel licenciatura son los que perciben el ingreso promedio más alto con \$21, 666.67, pero solo representan el 2%, mientras que el grueso se encuentra con tan solo primaria.

Por otro lado, dentro de los resultados se presenta el tiempo que tardaron los egresados en terminar su carrera; aproximadamente el 48% de ellos lo terminaron en 4.5 años, mientras que el 52% lo terminó en más de 5 años. Así como los ingresos promedios de acuerdo a este tiempo, se puede apreciar que no existe una diferencia significativa; al realizar el análisis estadístico, se pudo apreciar que sí existe una relación negativa entre dichas variables. Para complementar, el 43% de los egresados consideran que hablan entre un 25 y un 49% de inglés, esto aunado a que los egresados con un nivel más alto de este idioma obtienen mejores ingresos promedio.

La variable empleos; en proporción de acuerdo al número de empleos que realizan, también se puede apreciar que los egresados que realizan 3 o más empleos tienen un ingreso promedio más alto comparado con los que realizan 2 empleos o menos. Mientras la proporción de egresados de acuerdo al número de horas que trabajan a la semana, y también se puede comentar que los egresados que trabajan más de 50 horas a la semana son los que generan ingresos promedio más altos con \$19,23; que corresponde solo el 15% de ellos y el resto está debajo de este promedio.

En cuanto al tipo de empresa donde laboran los egresados: el 81% de los egresados están en empresas privadas, 18% en empresas públicas y el 1% en la parte social. Al relacionar esta variable con el sueldo, podemos decir que los egresados que están en organizaciones privadas y públicas ganan un promedio de \$ 12,493.98, mientras que el 1% tiene un salario promedio menor con \$10,500. Los que trabajan en una empresa grande (más de 250 empleados) tienen un ingreso promedio más alto que equivale al 33% con un ingreso de \$ 14,242.30 en comparación con los que trabajan en una empresa

pequeña (menos de 51 empleados) y mediana (de 51 a 250 empleados).

Según la localidad de origen y su relación con los ingresos promedio de los egresados, se encontró que el 56% proviene de Los Reyes, Michoacán, y de este grupo, el 73% sigue residiendo allí actualmente. Sin embargo, los egresados originarios de la comunidad de Corona registran los ingresos promedio más bajos. Por otro lado, al considerar el lugar de residencia actual, los egresados que viven en Santa Clara reportan el ingreso promedio más alto, con \$14,675. Esto indica

que no necesariamente los egresados nacidos y residentes en Los Reyes obtienen mayores salarios, sino que aquellos establecidos en Santa Clara son quienes perciben los ingresos más elevados.

La actividad comercial de las empresas donde laboran. Las empresas cooperativas y los empaques destacan como las organizaciones con mayor concentración de egresados empleados. Asimismo, se observa que aquellos que trabajan en el empaque de aguacate registran los ingresos promedio más elevados.

Tabla 3. Localidad de origen y actual del egresado e ingresos

	Los reyes	Peribán	Tinguindín	Santa clara	Tocumbo	Tancítaro	Pareo	Las lomas	Corona
Población de origen	56%	5%	6%	6%	7%	1%	2%	1%	2%
Ingresos	\$11,773.91	\$11,977.78	\$14,920.00	\$14,160.00	\$12,309.09	\$11,550.00	\$13,269.00	\$8,336.33	\$7,302.50
Población actual	73%	7%	7%	5%	6%	0%	0%	0%	2%
Ingresos	\$12,246.64	\$10,660.00	\$10,509.09	\$14,675.00	\$11,777.78	NA	NA	NA	\$9,733.33

Fuente: Elaboración propia 2023.

Se pudo verificar que las variables promedio final de calificaciones, edad, año de egreso y el tiempo en el puesto, no tienen relación con el nivel de ingresos de los egresados de la carrera de gestión empresarial. Mientras que la variable años de experiencia tiene una relación media con un coeficiente de 0.474, la variable de número de trabajos también presenta una relación media con un coeficiente de 0.346, la variable tiempo en terminar la carrera presenta una relación negativa media con un coeficiente de -0.210, lo que significa que a mayor tiempo se tarde en terminar su carrera un estudiante, menores ingresos. El nivel de inglés presenta una relación media con un coeficiente de 0.307 y la variable de las horas que trabajan a la semana, también presenta una relación media de 0.246, las tendencias de dichas variables..

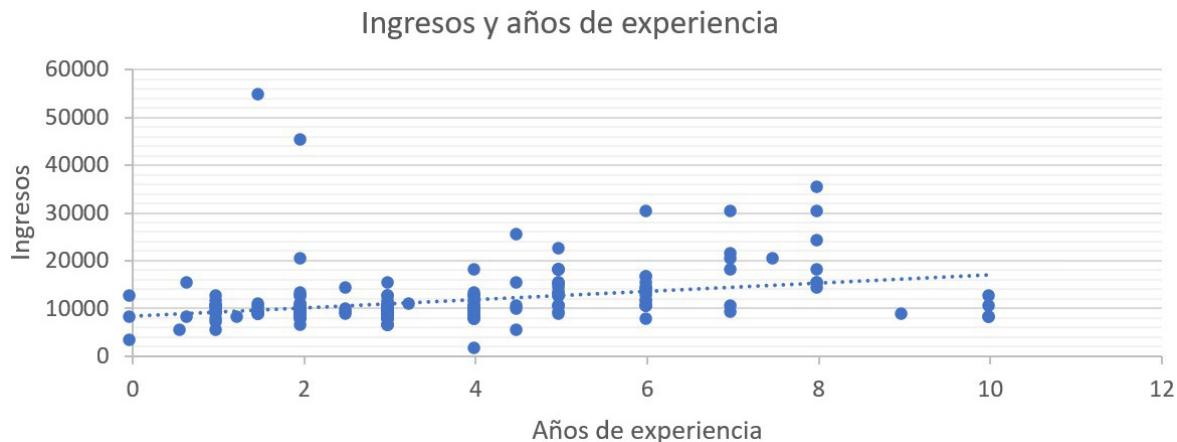
También se encontró que no existe relación entre el nivel de estudios de la madre y el nivel de estudio del padre con los ingresos de los egresados; dichas variables se catalogaron como variables categóricas ordinales y nominales.

Por otro lado, se analizaron las variables categóricas nominales con el análisis de correlación de Pearson donde se obtuvo que solamente el tamaño de la empresa tiene una correlación significativa, el tamaño de la empresa “pequeña” tiene una correlación

negativa débil de -0.278 y el tamaño de la empresa “grande” tiene una correlación positiva débil de 0.73, todas las demás variables no presentan relación. Se obtuvo el cálculo de ANOVA para las variables de regresión utilizadas, se usaron solo las variables que presentaban algún tipo de relación con la variable de ingresos, presentándose un nivel de significancia menor al 0.05 lo que indica que la variable dependiente si se explica por las variables independientes.

La variable número de trabajos presenta un coeficiente de 1959.09, lo que indica que el egresado podría ganar esa cantidad más de manera mensual, por cada trabajo extra que tenga. Igualmente, en cuanto a la variable tiempo en la carrera presenta un coeficiente de -3275.573, es un coeficiente negativo lo que indica que por cada año que el egresado tarde en terminar la carrera podría percibir \$3, 275.573 menos de manera mensual. La variable de nivel de inglés presenta un coeficiente de 52.175, esto indica que por cada punto de inglés en una escala del 1 al 100, el egresado puede obtener \$52.175 pesos más de manera mensual y para finalizar la variable de horas que trabaja el egresado a la semana con un coeficiente de 170.861, lo que indica que por cada hora de trabajo extra a la semana, el egresado podría ganar \$170.861 pesos extras.

Gráfica 1. Tendencia de los ingresos de acuerdo a los años de experiencia



Fuente: Elaboración propia 2023.

En la Gráfica 1, se puede apreciar la tendencia positiva entre los años de experiencia y los ingresos, aumentan el nivel de ingresos. También se aprecia la tendencia positiva entre el número de horas que trabajan los egresados a la semana y los ingresos mensuales, entre más horas laboran a la semana, mayores ingresos mensuales obtienen dichos egresados. Un punto interesante que se destaca la relación entre el ingreso y el nivel de idioma inglés.

Se aprecia la tendencia positiva entre el nivel de inglés del egresado en una escala del 1 al 100 y los ingresos mensuales que estos perciben, así como existe una relación positiva entre el número de trabajos que realiza el egresado y los ingresos mensuales que obtienen. La relación entre el tiempo en terminar la carrera y los ingresos de los egresados, es la única variable significativa que presenta una relación negativa, esto significa que, conforme aumenta el tiempo en terminar la carrera, disminuyen los ingresos de los egresados. Es importante comentar que “no” se utilizaron otras variables como el tamaño de la empresa que sí presentaba un cierto grado de correlación por considerarse este muy bajo.

Reflexiones finales

Este estudio tuvo como objetivo analizar los factores que influyen en los ingresos laborales de los egresados de la carrera de Gestión Empresarial del Tecnológico de Los Reyes, Michoacán. Partiendo de este planteamiento, se encuestó a 165 de un total de 170 egresados, registrando un ingreso promedio

de \$11,709.60 para esta carrera. Los resultados muestran que no existe una relación significativa entre el salario y el género, lo que indica que no hay diferencias salariales atribuibles a este factor. Asimismo, no se encontró correlación entre el salario y la calificación promedio final, sugiriendo que un mejor desempeño académico no garantiza mayores ingresos. De igual forma, ni el tiempo en el puesto ni la edad mostraron influencia sobre el salario, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula.

De igual manera, las variables años de experiencia, número de trabajos, horas que trabajan a la semana y el nivel de inglés tienen una relación positiva con el salario. Esto significa que entre más aumenten dichas variables, mayor será el salario o ingreso del egresado; en cambio, la variable años en terminar la carrera indica que existe una relación negativa con los salarios. Entre más tiempo demore el egresado en terminar su carrera, menores serán los ingresos que percibirá

Asimismo, se obtuvo la ecuación de regresión que permite predecir el salario de un egresado en gestión empresarial del Tecnológico de Los Reyes, la cual es la siguiente:

$$\hat{Y} = 11439.2 + 901.72 \text{ años de experiencia} + 1959.093 \text{ número de trabajos} - 3275.573 \text{ tiempo en terminar su carrera} + 52.172 \text{ nivel de inglés} + 170.861 \text{ horas que trabaja a la semana}$$

Si un egresado quiere conocer el salario aproximado que tendrá, deberá completar la ecuación con los datos de las variables antes mencionadas y así obtener el resultado.

Finalmente, esta investigación es la primera en su tipo que se lleva a cabo dentro de la institución

y puede servir de modelo para que otras carreras puedan realizar su estudio de los egresados y determinar esas variables que influyen en el salario, también sería de gran utilidad para que los egresados comparan su salario con el promedio de otras carreras y profesiones en el estado y en el país, incluso le

sirve a los aún alumnos para que evalúen si quieren obtener un ingreso mayor en el momento en que sean egresados, puedan poner énfasis en las variables aquí mencionadas, por ejemplo el nivel de inglés o el tiempo en terminar su carrera y puedan anticiparse a efectos negativos que impacten en su salario.

Referencias.

- Arcos Sanchez, S.I., 2019. Jóvenes profesionistas egresados del sistema de educación superior, precariedad salarial y política de empleo en México.
- Arria, D.B., 2018. ¿Influye el ranking de la universidad en los salarios de los recién egresados en Colombia ? una primera aproximación. Humanitas Hodie 1, 35–45.
- Calderón, R.E.V., Cárdenas, R.E.G., Pauta, V.A.T., 2020. Expectativa laboral del egresado universitario. Revista Conrado 16, 157–163.
- Chala-Nieto, Y y Carrera-Canizales, X. (2018). Relación de los años de educación, experiencia y género, con el salario en Bogotá para el año 2014. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10983/15983>.
- García, F.M., Ulloa, P.Y.M., 2018. Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. Revista Electrónica de Investigación Educativa 20, 56–68. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>
- Goldin, C., Kerr, S.P., Olivetti, C., Barth, E., 2017. The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. American Economic Review 107, 110–114. <https://doi.org/10.1257/aer.p20171065>
- Lúa, E.E.Z., Riquer, J.S., Tello, A.F., 2019. De la Universidad al mercado de trabajo: el caso de los egresados de la Universidad Michoacana. Revista Educación 525–542. <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i2.31713>
- Ogaz Rueda, J.F.J., 2020. Estudio de brechas de género en trayectorias de egresados del Departamento de Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile y propuesta de políticas internas para mitigarlas.
- Pinto, F., 2022. The effect of university graduates' international mobility on labour outcomes in Spain. Studies in Higher Education 47, 26–37. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1725877>
- Rodríguez Pérez, R.E., Limas Hernández, M., Rodríguez Pérez, R.E., Limas Hernández, M., 2017. El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. Estudios sociales (Hermosillo, Son.) 27, 121–150.
- UVM. (2020). Encuesta nacional de egresados. México: Centro de opinión pública Laureate México. https://opinionpublica.uvm.mx/sites/default/files/reportes/ENE-2020_0.pdf.
- Vries, W. de, Vázquez-Cabrera, R., Rios-Treto, D., 2013. Millonarios o malparados ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? Revista Iberoamericana de Educación Superior. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2013.9.80>
- Wieschke, J., 2018. Frequency of employer changes and their financial return: gender differences amongst German university graduates. Journal for Labour Market Research 52, 1. <https://doi.org/10.1186/s12651-017-0235-3>