

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
Facultad de Filosofía y Letras**



Contexto histórico educativo del Mercado de Trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP generaciones 1995-1999 y 1996-2000.

Que presenta

LETICIA CHINA TORRES

**Para obtener el grado de
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**DIRECTORA DE TESIS: DRA. GLORIA ANGÉLICA
VALENZUELA OJEDA**

Puebla, Pue. Mayo de 2017 ffyl

DEDICATORIAS

A DIOS

Por darme vida, salud y también por darme la oportunidad de terminar una meta más en la vida.

A MIS PADRES

María del Rosario Pilar Torres Sánchez, Armando Gabriel China Salvador

Con amor, por brindarme su apoyo incondicional y por creer en mí. Gracias a los dos los amo.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS

Por su cariño y generosidad que siempre me han brindado. En especial a mi hermana Elia, por brindarme su apoyo y confianza. Gracias.

A LOS MAESTROS

Mi agradecimiento y admiración, por sus enseñanzas y dedicación, labor tan noble como la educación.

DRA. GLORIA ANGÉLICA VALENZUELA OJEDA

Por su valiosa aportación en la estructuración y ubicación del tema de investigación y su cuidadosa revisión durante el desarrollo de la tesis. Gracias

DR. EDGAR GOMEZ BONILLA

Por su apoyo incondicional en la realización del trabajo de investigación.

MTRA. NORMA GARCIA JORGE

Por su apoyo y comentarios al trabajo de investigación

A LOS DIRECTIVOS

Dr. Ángel Xolocotzi Yáñez, Director de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Mtro. Francisco Javier Romero Luna, Secretario Académico. Dra. María del Carmen García Aguilar, Secretaria de Investigación y Estudios de Posgrado. Mtra. Mónica Fernández Álvarez, Secretaria Administrativa por el apoyo en la realización de esta investigación así como a los egresados del Colegio de Filosofía de la BUAP que participaron dentro de la prueba piloto por su confianza y colaboración en la realización del trabajo de investigación.

Sinopsis

El egresado de un plan de estudios medirá el éxito o fracaso por su desempeño en la incorporación al sistema productivo y cultural del país que se detecta a partir de los seguimientos en los centros laborales (Panzsa, 1987:11)

Los seguimientos de egresados, constituyen canales importantes, no sólo, para conocer los resultados de los esfuerzos educativos, sino también, para vincular los problemas y necesidades de los diferentes sectores de la sociedad, ya que, a través de los egresados, se puede conocer las actividades que desempeñan y los obstáculos que encuentran en la búsqueda de trabajo.

En esta investigación se hizo un seguimiento de egresados para conocer la situación laboral en el mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura de Filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000. Así pues, el mercado de trabajo, está determinado por la oferta y demanda de profesionistas, que, egresan de una institución y ejercen su profesión en los puestos ocupados por ellos mismos, y las condiciones laborales en que se encuentran (Becker, 1983).

Es por ello que el objetivo general de esta investigación se enfoca en describir algunos factores relacionados con la situación laboral, de los egresados de esta licenciatura en filosofía, además, de indagar las condiciones laborales en las que se encuentran, las carencias que tuvieron en su formación profesional, así como, los índices de empleo, subempleo y desempleo. A través de esta investigación se busca realizar algunas acciones enfocadas a mejorar la situación laboral de los egresados de la licenciatura en filosofía de la BUAP, así como proponer algunas sugerencias a la facultad de filosofía que sirva de apoyo para hacer posteriores estudios relacionados con el mercado de trabajo de los egresados de esta institución.

El método que se utilizó para este estudio fue descriptivo y analítico, porque el objetivo de esta investigación fue describir la situación laboral de los egresados de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 en la muestra de investigación se logró entrevistar a 30 egresados de los cuales un 53 % fue de la generación 1995-1999 y un 47% de la generación 1996-2000. Para el instrumento se hizo una recolección de datos con un cuestionario estructurado de preguntas cerradas y abiertas y de opción múltiple haciendo un total de 57 preguntas. Para realizar el procesamiento de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva para cada

variable, también se utilizó la media como medida de tendencia central. El instrumento se dividió en 5 apartados, datos generales, inserción laboral, situación laboral, actualización profesional y formación disciplinaria. Para hacer la investigación se seleccionó el tema de investigación de seguimiento de egresados. Por tal motivo se procedió a visitar el colegio de filosofía de la BUAP, para plantear el proyecto y accedieron a cooperar con material para la realización de la investigación y propusieron que se llevara a cabo con las generaciones 1995-1999, 1996-2000 el plan de estudios que cursaron estas generaciones es del mapa curricular 1995, pero ha sido modificado según el modelo Minerva realizada en Otoño de 2009. Este plan está vigente a la fecha por la cual los resultados pueden servir a la carrera. Por otro lado se llegó a la conclusión de que seguimiento de egresados era muy amplio y se limitó a contexto histórico educativo del mercado de trabajo. Cabe mencionar que se llevó a cabo en el periodo estudiado. Posteriormente se realizaron los antecedentes del problema, la justificación del porque era necesario realizar dicho trabajo y los alcances que se pretendían obtener. En los resultados en la primera parte se ven los datos generales, donde se utilizan cuadros con preguntas cerradas y abiertas, en la segunda parte para su análisis y discusión por apartado.

ÍNDICE

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN	12
Antecedentes	12
Planteamiento del problema	14
Objetivo general	15
Justificación	16
Alcances	19
CAPÍTULO II MARCO CONTEXTUAL	21
Marco educativo internacional	22
Marco educativo nacional	26
Marco educativo estatal	31
Marco educativo institucional	33
CAPÍTULO III NORMATIVIDAD DEL PROCESO EDUCATIVO DEL NIVEL SUPERIOR EN MEXICO	45
Marco normativo nacional	45
Marco normativo estatal	47
Marco normativo institucional	49
CAPÍTULO IV. TEORIAS Y ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS	58
Estudios sobre el mercado de trabajo	58
Estudios sobre seguimiento de egresados	60
Seguimiento de egresados un enfoque conceptual	64
Teorías sobre el mercado de trabajo	70
Teoría del capital humano	76
CAPÍTULO V. METODOLOGÍA	92
Tipo de investigación	92
Sujetos	93
Descripción del instrumento	94
Procedimiento	99
CAPÍTULO VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	103
Datos Generales	103

Inserción Laboral	106
Situación Laboral	114
Actualización Profesional	135
Formación Disciplinaria	139
CAPÍTULO VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	145
CAPITULO VIII REFERENCIAS	148
ANEXOS	157
ANEXO I Mapa curricular del Plan de Estudios de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de 1995	157
ANEXO II Cuestionario	161
ANEXO III Egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP Generación 1995-1999 y 1996-2000	166
ANEXO IV Glosario	168

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Instituciones Públicas y Privadas que ofrecen la Licenciatura en Filosofía a nivel nacional.	27
Cuadro 2. Ingreso, egreso y titulación de Universidades Públicas a nivel nacional de las generaciones 1990-1995 a 1994-1998.	29
Cuadro 3. Ingreso, egreso y titulación de Universidades Privadas a nivel nacional de las generaciones 1990-1995 a 1994-1998.	30
Cuadro 4. Instituciones que ofrecen la Licenciatura en Filosofía en Puebla.	31
Cuadro 5. Ingreso, egreso y titulación de egresados de la Licenciatura en Filosofía de la UPAEP de las generaciones 1990-1995 a 1995-1999.	32
Cuadro 6. Ingreso, egreso y titulación de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP generaciones 1990-2000.	43
Cuadro 7. Ingreso, egreso y titulación de la Licenciatura en Filosofía de la Universidad Autónoma de Puebla de los años 1990 al 2000.	53
Cuadro 8. Ingreso, egreso y titulación de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones de 1990-1995 a 1996-2000.	54
Cuadro 09. Egresados de la Licenciatura en Filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 para ser entrevistados en el trabajo de investigación.	93
Cuadro 10. Egresados entrevistados por edad y género.	94
Cuadro 11. Egresados entrevistados por estado civil y género.	94

Cuadro 12. Elementos que integran el cuestionario para conocer la situación laboral y profesional del egresado de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP.	98
Cuadro 13. Egresados titulados y no titulados por género.	104
Cuadro 14. Causas del por qué los egresados no se han titulado.	104
Cuadro 15. ¿Por qué decidió entrar a la Licenciatura en Filosofía?	105
Cuadro 16. Egresados que trabajan en el área de Filosofía y aquellos que no trabajan.	107
Cuadro 17. Número de empleos que tiene el egresado en el área de Filosofía por género.	108
Cuadro 18. Lugar de trabajo del egresado de la Licenciatura en Filosofía.	109
Cuadro 19. Tiempo en que lograron conseguir empleo actual relacionado con la Licenciatura en Filosofía, una vez de haber egresado.	110
Cuadro 20. Medios para conseguir empleo relacionado con la Licenciatura en Filosofía.	111
Cuadro 21. Media de opinión sobre la importancia que dieron los empleadores a los egresados para la obtención de empleo relacionado con la Licenciatura en Filosofía, de la generación de 1995-1999.	112
Cuadro 22. Media de opinión sobre la importancia que dieron los empleadores a los egresados para la obtención de empleo relacionado	113

con la Licenciatura en Filosofía de la generación de 1996-2000.

Cuadro 23. Nivel educativo donde laboran los egresados de la Licenciatura en Filosofía.	119
Cuadro 24. Área de trabajo donde laboran los egresados de la Licenciatura en Filosofía.	119
Cuadro 25. Razones por las que aceptó el trabajo en el área en filosofía por género.	120
Cuadro 26. Número de horas que dedica el egresado a la semana en el puesto de trabajo.	121
Cuadro 27. Salario que recibe el egresado en su puesto de trabajo.	121
Cuadro 28. Tipo de contratación del egresado de la Licenciatura en Filosofía en su puesto de trabajo.	122
Cuadro 29. Horario que dedica a su trabajo el egresado de la Licenciatura en Filosofía.	123
Cuadro 30. Antigüedad que tiene el egresado en su trabajo.	123
Cuadro 31. Media de opinión sobre qué tanto se relaciona el perfil profesional con el trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la generación 1995-1999.	124
Cuadro 32. Media de opinión sobre qué tanto se relaciona el perfil profesional con el trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la generación 1996-2000.	125

Cuadro 33. Recibe formación el egresado en su puesto de trabajo en el área de la filosofía.	126
Cuadro 34. Áreas en que recibe formación el egresado de la Licenciatura en Filosofía.	127
Cuadro 35. ¿Le incrementan su salario a los egresados por su formación en su puesto de trabajo?	128
Cuadro 36. ¿Qué aceptación tiene el Licenciado en Filosofía con su trabajo y porque?.	128
Cuadro 37. Causa personal de no empleo relacionado con la Licenciatura en Filosofía.	129
Cuadro 38. A qué se dedican los egresados que no tienen empleo relacionado con la Licenciatura en Filosofía.	130
Cuadro 39. Empresas o instituciones educativas en las que solicitaron empleo y no lo obtuvieron.	130
Cuadro 40. Factores que motivaron la negación de empleo en empresas o Instituciones educativas.	131
Cuadro 41. Limitantes que tiene el egresado para obtener empleo.	132
Cuadro 42. ¿Se puede hacer un negocio propio a partir de la Licenciatura en Filosofía?	132
Cuadro 43. Oportunidades de encontrar trabajo para el egresado de la Licenciatura en Filosofía.	133

Cuadro 44. Opinión de los egresados acerca del servicio social.	134
Cuadro 45. En qué áreas o lugares debieron haber hecho su servicio social.	134
Cuadro 46. ¿Ha seguido estudiando el egresado de la Licenciatura en Filosofía?	136
Cuadro 47. Áreas en que han seguido estudiando.	137
Cuadro 48. Áreas en que les gustaría seguir estudiando.	138
Cuadro 49. Indique los congresos, cursos, simposios en el área de filosofía a los egresados que han asistido después de haber concluido la carrera.	139
Cuadro 50. Evaluación de la formación profesional de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la generación 1995-1999.	141
Cuadro 51. Evaluación de la formación profesional de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la generación 1996-2000.	142
Cuadro 52. Del plan de estudios que llevó, según el egresado, qué se debería modificar.	143
Cuadro 53. Opinión de los egresados que idiomas les gustaría que se anexasen al plan de estudios y por qué.	144

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En México, fueron varias las universidades de provincia y del Distrito Federal que desde los años setenta se realizaron estudios de seguimiento de egresados. Didou (1993) menciona, que el seguimiento de egresados en México tendió a ser muy especializado, primero, por carrera-institución. Las primeras investigaciones sobre seguimiento de egresados, se realizaron en la UNAM y en otras instituciones públicas y privadas del país, pero, en un marco limitado.

Sin embargo, muy pocos estudios se han realizado sobre el mercado de trabajo de la licenciatura en filosofía a nivel nacional, talvez existan estudios enfocados al tema, pero, no se han dado a conocer y solo se encontró una investigación sobre el mercado de trabajo para la licenciatura en filosofía realizado en 1994 denominado entre el deseo y la oportunidad los estudiantes de la Licenciatura en Filosofía de la UNAM frente al mercado de trabajo. Este estudio se centro en los alumnos que cursaban el último año de la carrera y se deseaba conocer las perspectivas de trabajo de sus egresado, se menciona este trabajo de investigación, porque, es un antecedente del problema de investigación en otro contexto.

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, sólo se habían realizado estudios de seguimiento de egresados en algunas áreas académicas, como es el caso del Colegio de Antropología de la Facultad de Filosofía y Letras, pero en julio de 1999 inicia el Seguimiento de Egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, un programa institucional con el propósito de conocer la situación en que se encuentran los egresados de la BUAP.

Este programa propuso utilizar el instrumento propuesto por la ANUIES, la Comisión Institucional lo revisó y rediseña para obtener la información de acuerdo a los propósitos planteados y que se refieren a: trayectoria profesional y ocupacional, opinión sobre la formación recibida, necesidades de actualización y satisfacción con la institución, definiendo al egresado como: “el exalumno que tenga un documento que le acredite como licenciado”. BUAP. Del 26 de abril al 26 de julio del 2002, con apoyo del PIFI 2.0, se inicia la aplicación del instrumento a

un universo de 3,000 egresados de 37 programas de licenciatura y 22 unidades académicas, de las generaciones 90 a 95. Se logró el llenado de 1,100 cuestionarios. Es importante señalar que la aplicación del instrumento fue realizada por encuestadores contratados y capacitados expresamente para ello. Los resultados fueron presentados en el “Encuentro sobre experiencias recientes de estudios de egresados en las IES”, celebrado en Tlaxcala el 19 y 20 de junio de 2003 (BUAP, 2008).

Con la información obtenida en este primer estudio de egresados se identificó la incorporación y ubicación en el mercado laboral de los titulados, así como si la formación recibida en la Universidad le permitía desenvolverse en el área del conocimiento de su especialidad; o bien, si ha necesitado de una capacitación o estudios adicionales para su desempeño profesional. Con ello, se logra establecer una comunicación permanente con los egresados para proporcionarles información sobre múltiples asuntos, tales como: cursos de educación continua, postgrados nacionales e internacionales, becas para estudios de postgrado, eventos académicos y culturales, bolsas de trabajo; además de tener información sobre aspectos trascendentes como son la formación académica y trayectoria profesional.

En septiembre 2003, la Dirección General de Educación Superior, inició un programa paralelo al de seguimiento de egresados llamado Contacto con Egresados; a partir de abril del 2004, en coordinación con la Dirección de Administración Escolar, se establece el llenado electrónico del cuestionario obligatorio para llevar acabo el trámite de titulación. A partir de 2008 hay más de 17 mil egresados registrados (BUAP, 2008)

Planteamiento del problema

La filosofía es fundamental en las humanidades, pues, forma parte integral de la formación académica en los niveles de educación medio superior y superior. Desde 1961, cuando se incorporaron a la universidad varias preparatorias, se empezó a impartir la materia en filosofía. Aunque, en años anteriores en algunas licenciaturas de la BUAP; se impartían cursos de filosofía, y en otros lugares del país, se formaban licenciados en filosofía. Así que, se tomo la decisión de fundar en 1965, el Colegio de Filosofía, con el propósito de formar docentes para atender la demanda que esta exigía, como el impartir clases a los alumnos de preparatoria.

Por los antecedentes descritos, se procedió a conocer el mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000, pues, el objetivo de esta carrera desde su fundación está el formar docentes, para el nivel de educación medio superior y superior en el área de humanidades, así como investigación en centros e institutos filosóficos, divulgación de opinión a través de medios de comunicación oral y escrita: analista, articulista, comentarista, etc.

Por ello este trabajo de investigación permite beneficiar al colegio de filosofía de la BUAP dando a conocer la situación laboral, la incorporación, ubicación y la actualización profesional, así como el índice de empleo, subempleo y desempleo. Y que este estudio pueda coadyuvar a futuras investigaciones no solo en el colegio de filosofía sino para todas las unidades académicas de la BUAP. Cabe mencionar que esto se llevó a cabo en el periodo estudiado.

Al mismo tiempo, al no haber antecedentes con respecto al seguimiento de egresados de esta carrera y un marco de referencia sobre su situación laboral, y de la incorporación y ubicación al mercado de trabajo, se procedió a realizar las siguientes preguntas.

¿Cuál es la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000.

Preguntas particulares

- 1.- ¿Cuáles son las características de los egresados de la licenciatura en Filosofía de las generaciones 1995-1999, 1996-2000?

- 2.- ¿Cómo se establece la incorporación y ubicación de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999, 1996-2000?

- 3.- ¿Cuál es la situación laboral y actualización profesional de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999, 1996-2000?

- 4.- ¿Cuál es el índice de empleo, subempleo y desempleo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000?

- 5.- ¿Cuál es el mercado de trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000?

1.3 Objetivo general

Describir la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000.

Objetivos particulares

- 1.- Describir cuales son las características de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de las generaciones de 1995-1999, 1996-2000.

- 2.- Conocer como se establece la incorporación y ubicación de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones de 1995-1999, 1996-2000.

3.- Describir la situación laboral y actualización profesional de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999, 1996-2000.

4.- Conocer el índice de empleo, subempleo y desempleo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía en el mercado de trabajo de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000.

5.- Conocer el mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000?

Justificación

A pesar, de que el campo de trabajo del egresado en filosofía es la docencia, no se sabía con precisión exacta, dónde trabajaban. Por lo que, este estudio pretende descubrir la situación que enfrentan los egresados en el mercado de trabajo. Así como, las deficiencias en su formación profesional. Porque como indica Pansza, (1987), los egresados medirán el éxito o fracaso por su desempeño en la incorporación al sistema productivo y cultural del país, cuando pone en juego los conocimientos habilidades y actitudes, que han adquirido, este se detecta a partir de los seguimientos de egresados. Y si bien es cierto que los egresados dan cuenta de su formación, en los puestos de trabajos pues es en donde cobra importancia la formación recibida de la escuela.

Este trabajo de investigación se sustenta principalmente en la necesidad de elaborar un estudio sobre el contexto histórico educativo del mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía y así dar a conocer las variables o circunstancias que propicien los problemas que enfrenta el estudiante de la licenciatura en filosofía de la BUAP, en su vida laboral y así tomar medidas que eviten la aparición de fenómenos como el subempleo y desempleo, es preciso mencionar que este estudio pretende ser pionera en el colegio de filosofía.

En la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla inicia en julio de 1999 un programa institucional sobre seguimiento de egresados con el propósito de conocer la situación en que se encuentran los egresados de la BUAP. En cambio el estudio sobre el contexto histórico educativo del mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura de filosofía de la BUAP generaciones 1995-1999 y 1996-2000 comenzó a recabar información a partir del 2001, obteniendo el directorio del colegio, para después aplicar las encuestas en el periodo estudiado.

En tanto que, el programa institucional elaboró un directorio de egresados de cada Unidad Académica -generaciones 1995 – 2000 a partir del segundo semestre de 2001, y primero de 2002, y en julio del 2002, se inicia la aplicación del instrumento de las generaciones 90 a 95.

Con la información obtenida de este primer estudio de mercado de trabajo se logró identificar la incorporación y ubicación en el mercado laboral de los egresados, así como si la formación recibida en la Universidad y que le permita desenvolverse en el área del conocimiento.

De acuerdo a la información obtenida en el primer estudio de egresados de la BUAP se identificó la incorporación y ubicación en el mercado laboral de los titulados, así como si la formación recibida en la universidad le permitía desenvolverse en el área del conocimiento de su especialidad; o bien, si ha necesitado de una capacitación o estudios adicionales para su desempeño profesional.

Con ello, se logra establecer una comunicación permanente con los egresados para proporcionarles información sobre múltiples asuntos, tales como: cursos de educación continua, postgrados nacionales e internacionales, becas para estudios de postgrado, eventos académicos y culturales, bolsas de trabajo; además de tener información sobre aspectos trascendentes como son la formación académica y trayectoria profesional (BUAP, 2008)

Es por ello que los resultados que arroje la investigación del mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía, permita también establecer una comunicación permanente con los egresados para proporcionarles información, como son: cursos de educación continua, bolsa de trabajo, además

de tener información sobre el mercado de trabajo, con la finalidad de mejorar su situación laboral y actualización profesional así como el índice de empleo, subempleo y desempleo.

En septiembre 2003, la Dirección General de Educación Superior, inició un programa paralelo al de seguimiento de egresados llamado Contacto con Egresados. En el Programa contacto con egresados de la BUAP se plantearon los siguientes objetivos: Establecer contacto con egresados mediante un esquema de mutua conveniencia utilizando las nuevas tecnologías de comunicación e información. Conocer la situación de los egresados en su vida profesional y ofrecer acciones para respaldarlos. Conocer de nuestros egresados que se desempeñan en su campo profesional sus puntos de vista sobre los planes y programas de estudio. Detectar necesidades de educación continua de las diferentes áreas. Integrar a los egresados como parte de la comunidad universitaria (BUAP, 2008)

Es importante mencionar que uno de los objetivos de la licenciatura de filosofía es el de impulsar a la reflexión sistemática en torno al saber y al hacer humanos o, en otras palabras, en torno a la producción, a la praxis y a la actividad teórica del hombre.

Es por esto que la enseñanza de la filosofía incide de lleno en la educación, instrumento empleado por la sociedad para lograr que sus integrantes asimilen en sus diversos niveles conceptuales ese saber y ese quehacer. Así pues los objetivos de la enseñanza profesional de la filosofía deben cumplirse en la docencia, la investigación, la extensión y la difusión del saber y quehacer filosóficos.

Así esta investigación trata de dar una alternativa metodológica para el estudio del mercado de trabajo, con la finalidad de iniciar de aquí en adelante una aplicación del mismo de manera sistemática y permanente como ha venido realizando la BUAP diferentes encuentros de egresados y empleadores, a partir del 2007 al 2016.

Que esta investigación pueda beneficiar al estudiante, mejorando las condiciones de su permanencia y egreso, y que en dado caso estén afectando la

eficacia, eficiencia y equidad del plan de estudios de esta carrera. Se logre tomar medidas más adecuadas, que más jóvenes deseen ingresar a la licenciatura de filosofía.

Alcances

El haber realizado un estudio de este tipo fue un alcance, pues el haber entrevistado a treinta egresados de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 fue un logro, de cuarenta y uno que se tenían contemplados de las dos generaciones, aunque, algunos egresados se negaron a contestar el cuestionario, se logró encontrar bajos niveles de egreso y aún más en titulación en universidades públicas que en privadas y esto es a nivel nacional y estatal de la licenciatura de Filosofía de la BUAP de las generaciones desde 1990 al 2000.

Para hacer el trabajo de investigación, primero se seleccionó el tema de seguimiento de egresados, pero se llegó a la conclusión de que era muy amplio y se limitó a mercado de trabajo, se propuso que se llevara a cabo con las generaciones 1995-1999, 1996-2000 porque el plan de estudios de estas generaciones se inició con el plan de 1995, y así se procedió a visitar el colegio de filosofía de la BUAP, para plantear el proyecto, se pidió permiso al colegio para que accedieran a cooperar con material para la realización de la investigación, como es el directorio de esas generaciones.

Para realizar esta investigación se revisó la teoría del capital humano de Gary Becker, fuente primaria, que trata sobre el mercado de trabajo, para llevar a cabo el trabajo de investigación, así como buscar información sobre estudios que se han realizado en el país sobre mercado de trabajo, otro factor importante que ayudo a llevar a cabo la investigación fueron las sugerencias de la asesora Este estudio permite que la escuela conozca la situación laboral de sus egresados, así como el número de ingreso y egreso.

Es así como se logró identificar algunos problemas que tiene esta carrera, como es, la poca demanda en el mercado, los salarios bajos, el desempleo y subempleo. Ya que el objetivo general de esta investigación, fue describir algunos factores relacionados con la situación laboral, de los egresados de la Licenciatura en Filosofía, además, de indagar las condiciones laborales en las que se

encuentran, el egresado, las carencias que tuvieron en su formación profesional, así como, los índices de empleo, subempleo y desempleo. Para que a través de esta investigación se busque realizar algunas acciones enfocadas a mejorar la situación laboral de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP.

El método que se utilizó para este estudio fue descriptivo y analítico, porque el objetivo general de esta investigación fue describir la situación laboral de los egresados de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000.

En la muestra de investigación se logró entrevistar a 30 egresados de los cuales un 53 % fue de la generación 1995-1999 y un 47% de la generación 1996-2000. Para el instrumento se hizo una recolección de datos con un cuestionario estructurado de preguntas cerradas y abiertas y de opción múltiple haciendo un total de 57 preguntas. Para realizar el procesamiento de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva para cada categoría de análisis, también se utilizó la media como medida de tendencia central.

El instrumento se dividió en 5 apartados, datos generales, inserción laboral, situación laboral, actualización profesional y formación disciplinaria. Estos resultados pueden servir a la carrera, y a todas las unidades académicas de la BUAP.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

En este capítulo se da a conocer a nivel internacional un informe sobre las Perspectivas Económicas de América Latina 2017, el informe fue elaborado conjuntamente por el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) y CAF Banco de Desarrollo de América Latina las tres organizaciones convocan a invertir en la juventud a través de una mejora de la calidad educativa, de las competencias de los jóvenes y de sus oportunidades de emprendimiento con miras a reactivar el crecimiento económico y de esta manera sentar una base sólida para el progreso a largo plazo. En un contexto empoderar a los jóvenes, vinculando su talento con las demandas y las estructuras del mercado de trabajo, a nivel nacional el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 actual sectorial de la educación. Por lo mismo, se muestran las instituciones públicas y privadas que ofrecen la Licenciatura en Filosofía en el país y una descripción a nivel nacional de ingreso, egreso y titulación de las generaciones 1990-1995 a 1994-1998 en el periodo estudiado.

A nivel estatal, se muestra la descripción de universidades del estado de Puebla; la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP), la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) y la Universidad del Desarrollo (UNIDES).

A nivel institucional se da a conocer un panorama general de la BUAP; el Programa Institucional de Seguimiento de Egresados, la Facultad de Filosofía y Letras, los planes y programas de estudio de la licenciatura desde su fundación, el ingreso, egreso y titulación del Colegio de Filosofía de la BUAP de los años 1990 al 2000 y las generaciones que se estudian 1995-1999, 1996-2000.

Para analizar el número de ingreso, egreso y titulados a nivel nacional y el número de instituciones que imparten la Licenciatura en Filosofía a nivel nacional, y del estado de Puebla y en específico a la licenciatura en filosofía de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla así como su historia se procedió a analizar la OCDE, acerca del mercado de trabajo, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018.

Marco educativo internacional

El informe de perspectivas económicas de América Latina analiza cuestiones relacionadas con el desarrollo económico y social de América Latina. Cada año y desde el lanzamiento de la primera edición en noviembre del 2007, el informe analiza la situación y los resultados latinoamericanos y los compara con las de otros países, regiones del mundo, compartiendo así experiencias y buenas prácticas. Desde el año 2011, el informe se publica de forma conjunta con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe de las Naciones Unidas (CEPAL). Las dificultades que los jóvenes latinoamericanos enfrentan en su transición al empleo son importantes, en particular entre los de origen socioeconómico menos favorecido. La imperfecta transición de la escuela al trabajo explica los malos resultados laborales experimentados por los jóvenes en ALC, en especial los de hogares pobres y vulnerables. Los jóvenes de estos hogares dejan la escuela antes que sus compañeros de hogares más cómodos, y cuando consiguen empleo, por lo común es en el sector informal (OECD, 2017).

A los 15 años, casi siete de cada diez jóvenes que viven en hogares de pobreza moderada están en la escuela; en cambio a los 29, casi tres de cada diez jóvenes de este grupo no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, otros cuatro trabajan en el sector informal, solo dos trabajan en el sector formal y el restante estudia y trabaja o solo estudia. Esta situación en el mercado laboral es ya muy parecida cuando los jóvenes tienen 21 años. En los hogares vulnerables, más de la mitad de los jóvenes de 29 años trabajan en el sector informal o no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación. En cambio en los hogares que se han consolidado en la clase media los resultados son muy diferentes: alrededor del 85% de los jóvenes de 15 años siguen en la escuela, mientras que a los 29 años más de 56% trabajan en el sector formal (OECD, 2017).

Los mayores porcentajes de jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación se encuentran en Honduras, El Salvador, Guatemala y México, donde las tasas de este fenómeno superan el 25%. El fenómeno de los jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación está estrechamente asociado con el estrato socioeconómico: 83% de las mujeres

jóvenes y 76% de los hombres jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación, proceden de hogares pobres o vulnerables. Esta situación contribuye a la persistencia de la desigualdad entre generaciones, impide que las economías de la región aprovechen el bono demográfico e incluso puede asociarse con conductas riesgosas como el crimen y la violencia (De Hoyos et al., 2016). En América Latina, el fenómeno de los jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación afecta más a las mujeres- el 76% de este grupo- que a los hombres, aunque muchas de estas jóvenes en realidad contribuyen a la economía con trabajos no remunerados (OECD, 2017).

La educación y las competencias son factores decisivos para apoyar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y el desarrollo incluyente. La educación es fundamental para elevar la débil productividad actual de ALC y encontrar nuevos mecanismos a fin de fomentar el crecimiento a largo plazo, reducir la pobreza, eliminar las desigualdades y construir estabilidad y cohesión social (OECD, 2017).

Las tasas de jóvenes que no tienen empleo, no estudian ni reciben capacitación alcanzan alrededor de 30% entre las mujeres, mucho más altas que entre los hombres (11%). Sin embargo, algunos de quienes forman parte de este grupo, en particular las jóvenes mujeres que trabajan en hogares, son productivos y contribuyen a la economía total. De hecho, 70% de las jóvenes que no tienen empleo, no estudian, ni reciben capacitación se dedican al trabajo doméstico o al cuidado de personas sin remuneración, frente a 10% de los hombres (OECD, 2017).

En los niveles medio y superior, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Perú han logrado avances considerables en cobertura, calidad e idoneidad de los programas para responder a las necesidades del sector privado. La falta de competencias entre los jóvenes ha llevado a los países a diseñar programas para mejorar las aptitudes de quienes dejan la escuela o enfrentan problemas para integrarse al mercado laboral y la vida adulta. Estos programas, que se expandieron por ALC en las últimas décadas, aportan nuevas soluciones a un problema antiguo pero creciente; la exclusión económica y social de los

jóvenes. Los programas para mejorar las competencias de los jóvenes que combinan enseñanza en las aulas, capacitación en el trabajo y servicios de búsqueda de empleo ayudan a los jóvenes latinoamericanos en su tránsito al empleo. Las iniciativas de capacitación laboral para los jóvenes de la región. Como jóvenes con más y mejor trabajo en Argentina, Pro joven en Brasil, jóvenes en acción en Colombia y pro joven en Perú, demuestran que las intervenciones integrales tienen resultados satisfactorios en la empleabilidad de los jóvenes, sus salarios y especialmente la calidad del empleo (Klive, et al. en preparación; OIT, 2016) (OECD, 2017).

Los programas de capacitación laboral que responden a las necesidades del mercado con participación del sector privado en su elaboración y aplicación, facilitan el acceso de los jóvenes a empleos de calidad y a mejores sueldos. Las evaluaciones de impacto de las primeras experiencias de los programas integrales en América Latinas muestran que coordinar el contenido de los cursos con el sector privado y dar un estipendio a los participantes son fundamentales para que el programa de resultados positivos. Aunque las competencias básicas son importantes, se debe capacitar a las personas para que puedan participar en economías basadas en conocimientos y competencias. La educación general, así como la técnica y vocacional, deben ampliar sus vínculos con el sector productivo de la región para fortalecer los sistemas de capacitación en el empleo, que deben ser una piedra angular de la educación y la capacitación laboral durante toda la vida (OECD, 2017).

De acuerdo con el informe Perspectivas Económicas de América Latina 2017, la región debería recuperarse en 2017, aunque con un crecimiento modesto del PIB de entre un 1.5% y 2%, por debajo del crecimiento que se espera en las economías avanzadas (OECD, 2017).

el informe, elaborado conjuntamente por el Centro de Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL) y CAF Banco de Desarrollo de América Latina, esta prolongada desaceleración económica podría poner en peligro el progreso socioeconómico del

continente. Siete millones de latinoamericanos cayeron en la pobreza en 2015, y entre 25 y 30 millones de latinoamericanos vulnerables correrán el mismo riesgo durante los próximos dos años. Aunque estos resultados no están desvinculados del entorno económico mundial, también poseen su propio contexto país y su dinámica regional (OECD, 2017).

Las tres organizaciones convocan a invertir en la juventud a través de una mejora de la calidad educativa, de las competencias de los jóvenes y de sus oportunidades de emprendimiento con miras a reactivar el crecimiento económico y de esta manera sentar una base sólida para el progreso a largo plazo. Este panorama general presenta los principales hallazgos de este informe: que los jóvenes latinoamericanos no tienen buenas perspectivas de empleo (OECD, 2017).

Cambiar esta realidad requiere invertir en competencias y ofrecer oportunidades de emprendimiento para mejorar y facilitar la transición de los jóvenes de la escuela al trabajo y a la vida adulta. Sobre esta base, el informe recomienda empoderar a los jóvenes como actores económicos, sociales y políticos, a través de políticas para fortalecer sus competencias y promover su emprendimiento.

Para ello se recomienda: fortalecer el sistema educativo y promover la formación y la capacitación continua. Combinar la enseñanza en las aulas con la capacitación en el empleo a fin de preparar mejor a los jóvenes para el mundo del trabajo. Crear programas de competencia que respondan mejor a las necesidades del mercado (OECD, 2017)

El informe recomienda apoyar políticas multidimensionales, como las dirigidas a complementar los microcréditos, con barreras regulatorias más bajas, vinculando a los jóvenes emprendedores con redes existentes y potenciar la capacitación gerencial y financiera. También será fundamental facilitar el acceso a servicios e infraestructuras de banda ancha asequibles a fin de que los jóvenes puedan sacar el máximo partido de la economía digital.

Marco educativo nacional

Enseguida se muestra un cuadro de las universidades que ofrecen la licenciatura en filosofía separándolas por régimen público y privado. Se hace hincapié que esta información fue obtenida en el periodo estudiado. Las Instituciones Públicas y Privadas que ofrecen la Licenciatura en Filosofía del País se encontró que, 21 estados ofrecen la carrera en filosofía a nivel nacional en instituciones públicas y privadas, esta información se localizó en el anuario estadístico de la ANUIES de los años 1990 a 1998 (ANUIES, 1998) (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Instituciones públicas y privadas que ofrecen la Licenciatura en Filosofía a nivel nacional.

INSTITUCIONES	RÉGIMEN	SIGLAS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES	Público	U A A
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA (MEXICALI) ENSENADA	Público	U A B C
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR (LA PAZ)	Público	UABCS
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA	Público	UACH
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UNIDAD AZCAPOTZALCO, D.F)	Público	UAM
UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO (CELAYA)	Público	U G
ESC. NAL. DE EST. PROFLES ACATLAN, UNAM (MEX).	Público	ENEPA UNAM
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO, (ACAPULCO)	Público	UA GRO.
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEON	Público	UANL
UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA (JALISCO)	Público	U DE G
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO (TOLUCA)	Público	UAEM
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA	Público	UAP
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO PUEBLA	Privado	UNIDES
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (D F)	Público	UNAM
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA	Público	UAT
UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLAS DE HIDALGO (MORELIA)	Público	UMSNH
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA (CULIACAN)	Público	UAS
UNIVERSIDAD (VERACRUZANA)	Público	UV
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS	Público	UAZ
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERETARO	Público	UAQ
UNIVERSIDAD DE COLIMA	Público	U DEC
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE ATEMAJAC (GUADALAJARA, JALISCO)	Privado	UVA
SEMINARIO DIOCESANO DE MEXICALI (ENSENADA)	Privado	SDM
INSTITUTO SALESIANO DE ESTUDIOS SUPERIORES (TLALPAN, DF)	Privado	ISES
UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA (ALVARO OBREGON, D F)	Privado	UIA
UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL (TLALPAN, D F)	Privado	INTER
UNIVERSIDAD LA SALLE (D F)	Privado	L S
UNIVERSIDAD PANAMERICANA (BENITO JUÁREZ, D F)	Privado	PANAM
UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA	Privado	UPAEP
UNIVERSIDAD DEL CENTRO DE MÉXICO DE SAN LUIS POTOSÍ	Privado	UCMSLP
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE TAMAULIPAS (TAMPICO)	Privado	IEST
UNIVERSIDAD LA SALLE GUADALAJARA	Privado	ULSG
UNIVERSIDAD DEL CLAUSTRO DE SOR JUAN, A. C. (CUAUHTEMOC, D F)	Privado	UCSJ A.C.
INSTITUTO SARPIENTIA (CUERNAVACA MORELOS)	Privado	IS
CENTRO EDUCATIVO UNIVERSITARIO PANAMERICANO (NUEVO LEÓN)	Privado	CEUP
INSTITUTO DE ESTUDIOS SUPERIORES VIZCAYA PACÍFICO A. C. (CULIACAN)	Privado	IESVP A.C.
TOTAL:36		

Fuente: Concentración Nacional de la Población Escolar por Áreas de estudio y carrera de licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos Anuario estadístico de la ANUIES 1998. Información obtenida en el periodo estudiado.

En el país, son 20 instituciones públicas y 16 privadas las que ofrecen la Licenciatura en Filosofía en el periodo estudiado, con un total de 36 universidades. En 14 estados, se imparte la carrera en una sola institución a diferencia de otros lugares, como el Distrito Federal que desde 1994 contaban con seis instituciones públicas y privadas. En 1998 aumentó a dos instituciones privadas más, dando un total de ocho instituciones. El Estado de Puebla cuenta con 3 instituciones; como la BUAP, UPAEP, UNIDES.

En tanto, que, la Universidad de Guadalajara (U de G) aumentó a dos instituciones privadas, desde, 1994 a 1995 dando un total de 3 instituciones. Mientras, que la Universidad Autónoma de Baja California (UABC) de la ciudad de Baja California Mexicali (ensenada), desde 1993 abrió la licenciatura y en 1995 aumento con el Seminario Diocesano de Mexicali (SDM) en total son dos las instituciones que ofrecen la carrera (ANUIES, 1998).

La Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán (ENEPA) y la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) de la ciudad de México ofertan la carrera desde 1990, la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS) de la ciudad de Sinaloa Culiacán ofrecen también la carrera desde 1990. En tanto que, el instituto de Estudios superiores Vizcaya Pacifico, A.C (IESVP) abrió también la carrera por esos años. Por último, la Universidad Autónoma de Monterrey (Nuevo León), imparte la carrera desde 1998 en el Centro Educativo Universitario Panamericano (ANUIES, 1998). (Ver cuadro 1).

Es importante señalar, que, en estas instituciones al revisar los estudios de seguimiento de egresados, sólo la UNAM ha realizado un seguimiento de egresados en la Licenciatura en Filosofía. Respecto, al ingreso, egreso y titulación de instituciones públicas y privadas que ofrecen la Licenciatura en Filosofía a nivel nacional, se encontró, que existe una escasa demanda de esta carrera en todo el país.

Primero se describe la situación del ingreso, egreso y titulación de las instituciones públicas, de las generaciones 1990 a 1998 y se aclara, que con relación a los porcentajes que se dan, estos se obtienen de la siguiente manera, el porcentaje

de egreso se obtiene con relación al ingreso y la titulación con relación al egreso (ANUIES, 1998) (Ver cuadro 2).

Cuadro 2. **Ingreso, egreso y titulación de universidades públicas a nivel nacional de las generaciones 1990-1995 a 1994-1998.**

GENERACIONES	INGRESO	EGRESO	%	TITULACIÓN	%
1990-1995	414	176	42%	85	48%
1991-1996	519	245	47%	75	30%
1992-1996	417	245	58%	75	30%
1993-1997	500	256	51%	85	33%
1994-1998	437	210	48%	73	34%
Promedio general por Generación			50%		35%

Fuente: Concentración Nacional de Población Escolar por Áreas de estudio y de licenciatura en filosofía de Universidades e Institutos Tecnológicos Anuario estadístico de la ANUIES 1998. Información obtenida en el periodo estudiado.

Estos datos fueron obtenidos en el periodo estudiado. Como se puede observar en la generación 1990-1995 se titularon menos de la mitad en relación al egreso, si se compara con el ingreso, de 414 sólo egresaron 176 (42%) de estos se titularon 85(48%), de modo que, no todos llegan a terminar la carrera, porque muchos desertan o se dan baja temporal, información obtenida en el periodo estudiado (ANUIES, 1998).

Por tanto, la generación 1991-1996 tuvo un ingreso mayor al de la generación anterior. La generación de 1992-1996 el número de ingreso volvió a bajar, el egreso fue de 245 (58%) y de estos sólo 75 alumnos se titularon (30%). Respecto, a las generaciones 1990-1995 y 1991-1996 fue de cinco años, ya que, su plan de estudios fue, de 1978, y esto abarcaba 10 semestres (ANUIES, 1998).

En 1992 se modifica el plan de estudios en cuatro años y ocho semestres, motivo por el cual, los que ingresaron en 1992 egresaron en 1996 y estudiaron 4 años, por ello, se obtuvo un mismo número de egreso y titulación, si se suma el número de ingreso de las dos generaciones dan un total de 936 alumnos y sólo egresaron 245 quedando rezagados 791 alumnos y sólo se titularon 75 de los que originalmente ingresaron. Por lo que, el porcentaje de egreso y titulación disminuyo aún más (ANUIES, 1998) (Ver cuadro 2).

En cuanto, a la generación 1993-1997 tuvo un ingreso de 500 alumnos y un egreso 256 (51%) y una titulación de 85 (33%). La generación 1994-1998 tuvo un ingreso de 437 alumnos 210 egresados (48%) y 73(34%) titulados, si se compara el egreso de las otras generaciones se observa, que, a excepción de la generación 1990-1995, las generaciones 1991-1996 a 1994-1998 han mantenido un promedio general del 50% de egreso y una titulación del 35% (ANUIES, 1998).

El ingreso de alumnos en instituciones privadas a nivel nacional, es muy bajo en comparación con las instituciones públicas.

Cuadro 3. **Ingreso, egreso y titulación de universidades privadas a nivel nacional de las generaciones 1990-1995 a 1994-1998.**

GENERACIONES	INGRESO	EGRESO	%	TITULACIÓN	%
1990-1995	160	130	81%	43	33%
1991-1996	184	73	39%	44	60%
1992-1996	156	73	46%	44	60%
1993-1997	120	88	73%	60	68%
1994-1998	107	96	89%	84	87%
Promedio general por Generación			65%		60%

Fuente: Concentración Nacional de Población Escolar por Áreas de estudio y carreras de licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos Anuario estadístico de la ANUIES 1998. Información obtenida en el periodo estudiado.

Por lo que es interesante conocer el ingreso de la generación 1990-1995 fue de 160 alumnos, si se compara con otras generaciones el egreso fue mayor, porque egresaron 130(81%) y se titularon 43(33%). En la generación de 1991-1996 tuvo un ingreso de 184 alumnos, egresaron 73(39%), hubo una baja considerable, pero su titulación superó a la generación anterior. En la generación 1992-1996 ingresaron 156 alumnos, egresaron 73 (46%) y se titularon 44 (60%). La generación 1993-1997 tuvo un ingreso de 120 alumnos, egresaron 88(73%) y se titularon 60(68%). En cuanto, a la generación 1994-1998 ingresaron 107 alumnos, egresaron 96 (89%) y se titularon 84 (87%) (ANUIES, 1998) (Ver. Cuadro 3).

Al terminar la descripción se observó que el ingreso en las instituciones privadas es menor, que en las instituciones públicas, situación, que aún prevalece,

con respecto al egreso, este se ha mantenido con un porcentaje del 65% y la titulación con un porcentaje de 60 %, obteniendo un mejor porcentaje que las instituciones públicas a nivel nacional de las generaciones de 1990 -1995 a 1994-1998 toda esta información fue obtenida en el periodo estudiado.

Marco educativo estatal

La Licenciatura en Filosofía del Estado de Puebla las instituciones públicas y privadas, que ofrecen la licenciatura en filosofía en el Estado de Puebla son; la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, la Universidad del Desarrollo que fue fundada en 1994 y la escuela de filosofía y letras de la Universidad Autónoma de Puebla que comenzó a funcionar en 1965 y hasta la fecha ha permanecido abierta (ANUIES, 1998) (INEGI, 1990) (Colchero, 1987:32) (ver cuadro 4).

Cuadro 4. **Instituciones que ofrecen la Licenciatura en Filosofía en Puebla.**

INSTITUCIONES	RÉGIMEN	SIGLAS
UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA	PRIVADO	UPAEP
UNIVERSIDAD DEL DESARROLLLO	PRIVADO	UNIDES
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA	PÚBLICO	BUAP

Fuente: Concentración Nacional de Población Escolar por Áreas de estudio y carreras de licenciatura en Universidades e Institutos Tecnológicos, Anuario estadístico de la ANUIES 1998. Información obtenida en el periodo estudiado.

Estas universidades no tienen muchas variaciones, con respecto, al de otros estados, puesto que, los índices de ingreso, egreso y titulación son similares. Así pues, la descripción de estas instituciones se da en el orden descrito anterior empezando por la UPAEP respecto a su ingreso, egreso y titulación, información obtenida en el periodo estudiado.

Cuadro 5. Ingreso, egreso y titulación de egresados de la Licenciatura en Filosofía de la UPAEP de las generaciones 1990-1995 a 1995-1999.

GENERACIONES	INGRESO	EGRESO	%	TITULACIÓN
1990-1995	31	14	45%	2
1991-1996	32	4	12%	7
1992-1996	62	4	6%	7
1993-1997	38	3	7%	6
1994-1998	12	2	16%	2
1995-1999	11	3	27%	9

Fuente: Concentración nacional de Población Escolar por Áreas de estudio y carreras de la licenciatura en universidades e Institutos Tecnológicos. Anuario estadístico, ANUIES, 1998. Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática, INEGI, 1990. Información obtenida en el periodo estudiado.

Esta información fue obtenida en el periodo estudiado, como se puede observar, la descripción de las generaciones de 1990-1995 a 1995 -1999 señala, que el número de egreso y titulación en algunos casos no es lo mismos, es decir, no tienen relación, porque hay menos egresados y un mayor número de titulados y alumnos rezagados de generaciones anteriores se titularon en estos años, es por ello que, existen más titulados que egresados (ANUIES, 1998) (ver cuadro 5).

En la generación 1991-1996 ingresaron 32 alumnos, egresaron 4 (12%) y se titularon 7. En la generación de 1992-1996 el ingreso fue de 62 alumnos, aunque, este número aumento, este año no sucedió lo mismo con el egreso, donde, se mantuvo igual al año anterior, pues, sólo egresaron 4 (6%) y se titularon 7. En la generación de 1993-1997 el ingreso bajo pero, aumento el número de titulados en comparación al año pasado. Para la generación de 1994-1998 hubo un menor ingreso de alumnos, el egreso disminuyo y sólo se titularon 2. En la generación 1995-1999 ingresaron 11 alumnos y de ellos sólo egresaron 3 y se titularon 9, se observa, que el porcentaje de ingreso no ha sido el mismo desde 1990 a 1995 y el número de titulados ha variado considerablemente (ANUIES, 1998).

Por consiguiente, las instituciones Públicas, como es, la UNIDES se funda en 1994, su sistema de estudios es abierto los alumnos avanzan de acuerdo a sus intereses por terminar la carrera, puesto que, en ella solo pueden estudiar

alumnos que hayan truncado sus estudios y estén laborando en el área de formación y desean concluir sus estudios universitarios.

Al ingresar a esta universidad los estudiantes revalidan las materias cursadas con anterioridad para concluir su licenciatura en un tiempo de uno a dos años, motivo por el cual no se muestra un cuadro referente al ingreso, egreso y titulación, en el anuario del INEGI sólo se localizó un egresado y un titulado en el año de 1994 y en 1995, información obtenida en el periodo estudiado (INEGI, 1990).

A continuación se presenta un panorama general de la BUAP de cómo determinan sus actividades de docencia, aprendizaje, cursos, así como el Programa institucional de Seguimientos de Egresados de la BUAP que hasta el día de hoy se han realizado cuatro encuentros de egresados y empleadores, la Facultad de Filosofía y Letras que desde su fundación de 1965 se creó el Colegio de Filosofía, además de dar a conocer los cuatro planes y programas de estudio de la Licenciatura en Filosofía desde 1965 a 1995 que han tenido cambios radicales en sus planes de estudio.

Marco educativo institucional

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla ejerce sus actividades de docencia a través del modelo académico basado en un currículo flexible, que ofrece programas flexibles y actualizados los cuales permiten, que las actividades de aprendizaje se seleccionen, considerando tanto los requerimientos del programa, como las características del estudiante, además, se definen con precisión los objetivos del programa de la licenciatura, correspondiente al perfil de ingreso, egreso y a las características de los docentes participantes. La determinación de los cursos, seminarios y actividades a desarrollar, es dirigida por un tutor asignado a cada estudiante o una instancia colegiada, en la que participa el cuerpo docente asignado al programa.

El trabajo de investigación es fundamental en el desarrollo del estudiante y cuando se determina la necesidad de cursar alguna asignatura, el tutor la indica y aprueba la unidad académica o institución en la que se deberá cursar. El tutor

orienta, hace recomendaciones y dirige el trabajo de investigación, seminarios y actividades complementarias de autoaprendizaje (BUAP, 1984).

Ahora bien, en julio 1999 se inicia el Seguimiento de Egresados en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla que hoy en día se puede apreciar en el portal de la BUAP. Como un programa institucional con el propósito de conocer la situación en que se encuentran los egresados de la BUAP y de contar con información de los egresados que permita proponer estrategias que garanticen niveles satisfactorios de calidad en la educación superior (BUAP, 2005).

De acuerdo con el Informe del Programa de Seguimiento de Egresados 2003, esta comisión fue integrada por varias dependencias de la Universidad, quedó integrada de la siguiente manera: Vicerrectoría de Planeación y Presupuesto, Vicerrectoría de Docencia, Dirección General de Educación Superior, Dirección de Administración Escolar, Dirección Educación Continua, Dirección de Servicio Social, Fundación BUAP, Sistema de Información Universitaria y dos docentes por cada Unidad Académica.

El seguimiento se inicia con una capacitación para todos los integrantes del programa SSP versión 8, al mismo tiempo se propone utilizar el instrumento propuesto por la ANUIES, la Comisión Institucional lo revisó y rediseña para obtener la información de acuerdo a los propósitos planteados y que se refieren a: trayectoria profesional y ocupacional, opinión sobre la formación recibida, necesidades de actualización y satisfacción con la institución, definiendo al egresado como: “el exalumno que tenga un documento que le acredite como licenciado” (BUAP, 2005)

En el segundo semestre de 2001, y primero de 2002, se elaboró un directorio de egresados de cada Unidad Académica -generaciones 1995 – 2000. Del 26 de abril al 26 de julio del 2002, con apoyo del PIFI 2.0, se inicia la aplicación del instrumento a un universo de 3,000 egresados de 37 programas de licenciatura y 22 unidades académicas, de las generaciones 90 a 95. Se logró el llenado de 1,100 cuestionarios. Es importante señalar que la aplicación del instrumento fue realizada por encuestadores contratados y capacitados expresamente para ello. Los resultados fueron presentados en el “Encuentro sobre

experiencias recientes de estudios de egresados en las IES”, celebrado en Tlaxcala el 19 y 20 de junio de 2003 (Flores y de Vries, 2003). Un informe más completo sobre los egresados se publicó en 2003 (De Vries y Flores, 2004).

Con la información obtenida en este primer Estudio de Egresados se identificó la incorporación y ubicación en el mercado laboral de los titulados, así como si la formación recibida en la Universidad le permitía desenvolverse en el área del conocimiento de su especialidad; o bien, si ha necesitado de una capacitación o estudios adicionales para su desempeño profesional. Con ello, se logra establecer una comunicación permanente con los egresados para proporcionarles información sobre múltiples asuntos, tales como: cursos de educación continua, postgrados nacionales e internacionales, becas para estudios de postgrado, eventos académicos y culturales, bolsas de trabajo; además de tener información sobre aspectos trascendentes como son la formación académica y trayectoria profesional.

En septiembre de 2003, la Dirección General de Educación Superior, inició un programa paralelo al de seguimiento de egresados llamado Contacto con Egresados; a partir de abril del 2004, en coordinación con la Dirección de Administración Escolar, se establece el llenado electrónico del cuestionario obligatorio para llevar acabo el trámite de titulación. A partir de (2008) hay más de 17 mil egresados registrados (BUAP, 2005)

En el Programa contacto con egresados de la BUAP se plantearon los siguientes objetivos: Establecer contacto con egresados mediante un esquema de mutua conveniencia utilizando las nuevas tecnologías de comunicación e información. Conocer la situación de los egresados en su vida profesional y ofrecer acciones para respaldarlos. Conocer de nuestros egresados que se desempeñan en su campo profesional sus puntos de vista sobre los planes y programas de estudio. Detectar necesidades de educación continua de las diferentes áreas. Integrar a los egresados como parte de la comunidad universitaria (BUAP, 2005).

Ofrecer servicios institucionales a los egresados. A partir de 2004, el grupo de trabajo se convierte en Nodo Institucional. Se propone realizar un nuevo

estudio, esta vez más amplio, para lo cual se obtienen fondos del PIFI 3.1 y en 2005-2006 se aplica el cuestionario (mejorado) con éxito a 3,050 egresados de las generaciones que habían ingresado en 1997, 1998 y 1999.

En 2005 se creó el Nodo Institucional de la Red de Egresados de la BUAP con el apoyo de la Dirección de Educación Superior con los siguientes roles: Coordinador, Documentista, Comunicación interna- externa, Gestor académico, Gestor administrativo y de logística, Planeación, Evaluador de calidad, Específico de la tarea, Apoyo. El 29 de abril de 2005 se llevó a cabo una reunión en la que el Vicerrector de docencia convocó a representantes de la Dirección de Administración Escolar, Bibliotecas, Programa de Emprendedores, Servicio Social, Dirección de Educación Continua, Programa Universitario de Desarrollo Estudiantil, Unidades Académicas, Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Postgrado, Abogada General, Sistema de Información Universitaria, Fundación BUAP, Desarrollo e Integración Estudiantil, Bolsa de Trabajo Universitaria para que formaran parte del Nodo Institucional de la Red de Egresados de la BUAP cuyo propósito es el de mejora la pertinencia e incrementar el impacto social de la BUAP a través del acompañamiento y continuidad en la formación de sus egresados y de sus relaciones profesionales (BUAP, 2005).

Se constituyó el acta del “Nodo Institucional de la Red de Egresados de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla” a las 10:15 hrs. en la que firmaron todos los representantes de los departamentos mencionados. A partir de agosto del 2006 se crea la subdirección de evaluación y se continúa con un plan de trabajo que contempla la aplicación de cinco proyectos: Integración, actualización y análisis de información y bases de datos de egresados. Actualización continua de los integrantes del nodo de egresados. Programa permanente de contacto y vinculación con los egresados universitarios. Compilación desarrollo e implementación de instrumentos de evaluación e impulso a referentes nacionales e internacionales, Evaluación de perfiles de egreso.

Se organiza un magno evento en octubre de 2007, el: “1er Encuentro de Egresados y Empleadores con la BUAP”. Inicia con el programa de credencialización masiva de egresados, así como los beneficios que se ofrecen

con esta credencial. El objetivo principal de este proceso fue fortalecer la identidad del egresado con su Alma Mater y sentirse orgullosamente universitario (BUAP, 2005).

Actualmente la base de datos de los 3,050 egresados está a disposición de todas las Unidades Académicas (varias ya tienen copias). Adicionalmente, está disponible en el Webmeeting un resumen de los datos más importantes por Unidad Académica. Los resultados de este seguimiento han sido presentado en foros y revistas (De Vries, Navarro, Flores y Técuatl, 2006; De Vries, Cabrera y Anderson, 2007; Cabrera, De Vries y Anderson, 2008). También se presentaron resultados en el “Primer Foro de Seguimiento de Egresados”, en Aguascalientes, en agosto de 2007 (BUAP, 2005).

Como actividad adicional, se organizó en marzo de 2007 un taller para el manejo del SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), a cargo de la Dra. María Belén Castañeda, de la Universidad de Maryland, Estados Unidos, y un taller de introducción a las estadísticas, a cargo de la Facultad de Economía.

Al inicio de 2007 la BUAP es invitada a participar en el proyecto PROFLEX, un estudio sobre egresados auspiciado por investigadores europeos y con financiamiento del Proyecto Alfa de la Unión Europea. Así, durante 2007 se aplicaron 550 cuestionarios a egresados de la BUAP de 2002. Se aplicaron cuestionarios a egresados de otras generaciones.

La aplicación del cuestionario tuvo un importante incremento durante el Primer Encuentro de Empleadores y Egresados con la BUAP. Como parte del mismo proyecto, se organizó en enero de 2008 un Primer Seminario Internacional de Seguimiento de Egresados en el que participaron más de 50 universidades y los coordinadores del PROFLEX de la Universidad Politécnica de Valencia. Para el PROFLEX se procedió a poner la encuesta en línea, en la página web de egresados gracias al apoyo del SIU (BUAP, 2005). La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), asume en el año 2009 un modelo educativo conocido como: Modelo Universitario Minerva, (MUM)

El Programa Institucional de Seguimiento de Egresados de la BUAP realizó el Segundo Encuentro de Egresados y Empleadores llevado a cabo el 21 y 22 de

septiembre en el Complejo Cultural Universitario de la BUAP de 2012 denominado “La innovación y la creatividad en el desarrollo de las sociedades”, con la finalidad de fortalecer los vínculos de comunicación entre empleadores y egresados con la comunidad universitaria (BUAP, 2012).

Martha Patricia León Arenas, coordinadora de evaluación académica de la Vicerrectora de Docencia expresó que la intención de este encuentro es crear espacios de desarrollo académico, personal y social que generen un sentido de pertenencia e identidad universitaria entre la comunidad de egresados que se desempeñan profesionalmente en el estado o al interior de la República mexicana.

Explicó que para los egresados habrá talleres, conferencias, servicios institucionales, orientación para la titulación y actividades artísticas, mientras que para los empleadores: mesas de discusión y focus group, la mayoría de las actividades fueron gratuitas, excepto algunos talleres que tuvieron una cuota de recuperación de 100 pesos.

León Arenas señaló que durante el Encuentro se contó con la presencia de diferentes empresas expositoras que ofrecieron servicios a costos bajos con la intención de apoyar iniciativas emprendedoras que existan por parte de los egresados (BUAP, 2012).

Por otra parte informó el 17 al 22 de septiembre los ex alumnos de la BUAP podrán adquirir su credencial de egresado, la cual brinda grandes beneficios, ya que al obtenerla podrán tener acceso a las bibliotecas de la Institución con derecho a préstamo domiciliario además de descuentos, en instancias con las que la BUAP tenga convenio.

Dijo que durante esos días la credencial tendrá un costo preferencial de 50 pesos. Los interesados deberán acudir a la Dirección de Administración Escolar (DAE), con una copia de su título o su cedula profesional. Todos los egresados y empleadores a participar en este evento que les permitirá actualizarse y compartir experiencias. Informes e inscripciones en www.egresado.buap.mx (BUAP, 2012).

El Tercer Encuentro de Egresados y Empleadores se llevó a cabo el 24 y 25 de noviembre de 2014 con la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en el Complejo Cultural de la institución. El objetivo fue generar

intercambio de ideas y convivencia con los alumnos que han concluido sus estudios en la BUAP. El tema de ese año fue “El emprendimiento como alternativa para el desarrollo económico y social”, en tanto que los ejes rectores serán: innovación y creatividad, desarrollo humano, colaboración con las empresas, proyectos de impacto social, entre otros (Poblanerías, 2014).

El Cuarto Encuentro Institucional de Egresados y Empleadores, se llevó a cabo del 25 al 26 de noviembre de 2016, en el CCU; feria de empleo y de emprendedores y credencialización, las principales actividades. El encuentro que incluye 75 actividades como conferencias, talleres culturales y credencialización a precio preferencial, inició un viernes con una feria de empleo y continuó el sábado 26 con un encuentro de emprendedores de 9 a 19 horas. Las conferencias estuvieron basadas en 14 ejes temáticos como emprendimiento social, estrategias para el emprendimiento, detección de talentos y oportunidades, innovación y creatividad, protección de propiedad intelectual, mercadotecnia, elaboración y evaluación de proyectos de inversión, entre otras (BUAP, 2016 (a)).

Las diferentes actividades se realizaron en el Aula Virtual, Sala Terraza de la Escuela de Formación Docente y Desarrollo Académico, en la Sala de Seminarios y Centro de Convenciones, en el Centro Cultural Universitario (CCU) de 8:00 a 21:00 horas (BUAP, 2016 (a)).

La Facultad de Filosofía y Letras

La fundación de la Facultad de Filosofía y Letras, significó un gran avance de la Universidad Autónoma de Puebla (BUAP). En esta institución se crearon los Colegios de Psicología, Filosofía, Historia y Letras Españolas, y de esta manera se dio cumplimiento a una vieja aspiración universitaria, que encuadraba dentro del espíritu de la Reforma Universitaria iniciada en 1961, desde entonces, han ocurrido cambios dentro de la Universidad y algunas consideraciones en torno al plan de estudios y programas del Colegio de Filosofía (UAP, 1984).

En 1961 se incorporan a la universidad varias preparatorias y se amplió, en consecuencia, al ámbito o espacio académico. En ese entonces las carreras de Administración, Electrónica, y Contaduría Pública de la UAP, ofrecían cursos de

filosofía, posteriormente se eliminaron esos cursos del plan de estudios de Administración, en el caso de la licenciatura en Electrónica y Contaduría seguían cursando filosofía, después de 4 años se eliminaron; y a partir de 1965, se funda la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP (UAP, 1984).

En la actualidad la Facultad cuenta con 4 colegios: el Colegio de Historia, Filosofía, Antropología y Lingüística y Literatura Hispánica. Además, de las maestrías; en Educación Superior, Literatura Mexicana, Estética, Arte y el doctorado en Educación Superior. Es importante señalar que la licenciatura en filosofía, fue, la que, inicio la Facultad y ha tenido cambios y reestructuraciones en sus planes de estudio de acuerdo a las necesidades de la época, el contexto socioeconómico, y de los estudiantes. A continuación se realiza una breve semblanza acerca de los cambios que se han realizado en los planes de estudio.

Ahora bien, el primer plan de estudios del Colegio de Filosofía se creó en 1965, su programa contenía; la Ética y Economía, pasando por la Historia, el Arte y los fundamentos de las principales ciencias. En cuanto, al perfil profesional, los alumnos de filosofía se preparaban, para desempeñar la docencia en las siguientes asignaturas relacionadas con la Filosofía; Ética, Estética, Lógica etc., que se impartían en las escuelas Preparatorias y Normales, así como, las que se enseñaban en la Facultad. El campo de trabajo fue la de preparar profesores que impartieran clases de filosofía a nivel preparatoria de la UAP (Esparza, 1998).

Una de las características de ese plan de estudios fue que, en ese tiempo los egresados tenían la oportunidad de encontrar empleo en algunas preparatorias de la UAP.

En cuanto al plan de estudios de 1978, se fundamentaba en la concepción de la filosofía expresada en la tesis 11 sobre Feuerbach. Este plan de estudios auxiliaba a las ciencias naturales o sociales, en la constitución de una metodología y una epistemología propia. Para construir una epistemología, que permitiera explicar el origen, carácter y dirección de los discursos científicos. Reflexionaba sobre la praxis de los hombres en todos los aspectos de la vida social, para construir, así, concepciones del mundo, que resumían y sintetizaban, en un momento específico el conocimiento acumulado por la historia (UAP, 1984).

El perfil profesional de ese plan de estudios fue, para formar profesionistas inmersos en su realidad, con una sólida preparación académica, capaces no sólo de interpretar la realidad, sino, de participar en su transformación en beneficio de las mayorías.

El campo de trabajo era integrarse a la docencia y a la investigación, así como, el cambio en la relación alumno /maestro, mediante asesorías personal o tutorías, eliminaba el carácter enciclopédico de la enseñanza de la filosofía. Sistematizaba el aprendizaje en áreas del conocimiento para abrir los horizontes a otros campos del conocimiento e impulsando la interdisciplinariedad (UAP, 1984).

Ese plan de estudios se renovó con plan de 1992, el cual pretendía ampliar la orientación de la licenciatura, y establecer un orden estricto en su estructura curricular y administrativa, además, de lograr la formación de profesionales que debían asumir con la más amplia visión y seriedad sus actividades (UAP, 1984).

Así que, debían ser capaces de dar cuenta de la tradición filosófica de manera histórica, por eso se consideraba la historia de la filosofía, como la columna vertebral del plan y estaba organizada en dos ciclos: el ciclo de formación básica y el ciclo de especialización.

Las materias, que lo conformaban estaban estructuradas en cinco áreas: Lógica y Filosofía de las Ciencias Naturales y Formales, Ética y Filosofía de las Ciencias Humanas, Ontología e Historia de la Filosofía, Estética y Teoría del Arte, Filosofía en México y en Latinoamérica (UAP, 1984).

El perfil profesional del egresado debía conocer los problemas de la filosofía en ese tiempo, para plantear y definir los problemas filosóficos y proseguir sus estudios de investigaciones, también debía estar capacitado, para continuar con estudios de postgrado, el campo de trabajo fue la docencia, la investigación, la extensión y la difusión del saber y quehacer de los filósofos (UAP, 1984).

El plan de estudios de 1995 introduce un modelo que presento flexibilidad en el currículo, criterios y estándares académicos de mayor calidad, garantizo una permanencia, para realizar la licenciatura mínimo de tres años y máxima de siete y medio. Cada plan de estudios se divide en dos niveles: Básico y Formativo, El Básico; comprende asignaturas como; Ecología, Computación, Lenguas

extranjeras, Derechos humanos, y se codifica con la numeración del 100 al 299. El Formativo comprende asignaturas con un perfil profesional, y, se codifican del 300 al 500, con el 50% de créditos del nivel básico (BUAP, 1999)

El Tronco común se denomina al conjunto de asignaturas, que están incluidas en todos los planes de estudio de la BUAP que deberán cursarse de manera obligatoria. La organización del sistema de créditos es por cuatrimestre, la cual da oportunidad de cursar; dos periodos al año de 16 semanas de actividades y un periodo de verano, además, de poder planificar de forma adecuada, académica y administrativamente todas las actividades, contiene el sistema de créditos, asignaturas que se ofrecerán en el cuatrimestre correspondientes, horarios, profesor y espacios todo esto posee un conjunto de metodologías y técnicas, que dan la oportunidad a los estudiantes a desarrollar sus potenciales personales en un ambiente de libertad, orientado a la competitividad y a la eficacia (BUAP, 1999).

Los cursos de verano son una opción académica, que permite al estudiante recuperar y/o adelantar asignaturas de acuerdo al plan de estudio elegido. La diferencia entre el sistema de créditos y el plan anterior establece un plan de estudios flexible, que permite adelantar asignaturas y dar mayor participación al estudiante (BUAP, 1999)

Los planes anteriores tenían un listado de materias anuales o semestrales y planes con rigidez vertical e incompatibilidad de materias. El perfil del egresado del plan de estudios de 1995, forma individuos con una visión global de la historia de las ideas filosóficas de la antigüedad clásica a nuestros días, en particular del pensamiento filosófico, para desarrollar la capacidad de realizar investigaciones, así como, plantear problemas filosóficos para su estudio e investigación.

Asimismo, tendrá la capacidad de desarrollar propuestas, para la solución de los problemas sociales, desde una perspectiva filosófica y científica, para que los estudiantes tengan una formación básica, pero sólida y equilibrada, sobre los diferentes temas que trata la filosofía (BUAP, 1999).

El campo de Trabajo; para los egresados de este plan es realizar actividades docentes en los niveles medio superior y superior, proyectos de investigación; que tiendan a mejorar la calidad de la educación en cualquiera de los niveles y en centros de investigaciones filosóficas (BUAP, 1999).

Para la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla los datos fueron obtenidos de las actas de calificaciones semestrales de 1990-1998 y actas cuatrimestrales 1995-2000 del archivo interno del colegio de filosofía como se muestra a continuación.

Cuadro 6. Ingreso, egreso y titulación de la licenciatura en filosofía de la BUAP generaciones 1990 al 2000.

GENERACIONES	INGRESO	EGRESO	%	TITULACIÓN	%
1990-1995	6	3	50%	0	0%
1991-1996	16	9	56%	2	22%
1992-1996	19	6	32%	3	50%
1993-1997	51	23	45%	2	9%
1994-1998	26	16	62%	3	19%
1995-1999	56	21	38%	6	29%
1996-2000	31	20	65%	1	5%
TOTAL	259	98		17	

Fuente: Documentación sobre actas de calificaciones semestrales de los años 1990 a 1998 y documentación sobre actas cuatrimestrales de los años 1995 al 2000 del Colegio de Filosofía de la F.F. y L. de la BUAP. Información obtenida en el periodo estudiado.

En la primera generación ingresó a la licenciatura en Filosofía un bajo número de alumnos, en comparación con las siguientes generaciones. En la generación 1991-1996 hubo un ingreso de 16 alumnos, el año siguiente con 19, dando un total de 35 alumnos de ambas generaciones y con un egreso de 15 y una titulación de 5. En la generación 1993-1997 mejoró considerablemente el ingreso, además, del número de egreso, que superó a las generaciones anteriores, pero sólo se titularon 2 (9%). Para la generación 1994-1998 disminuyó el ingreso y egreso, en la generación 1995-1999 volvió a subir el ingreso con 56 alumnos, y un egreso de 21 (38%) y se titularon 6 (29%). En tanto que, en la generación 1996-2000 el ingreso bajo y de estos solo egresaron 20 (65%) y solo se tituló uno (5%) (BUAP, 2001) (Ver cuadro 6).

En esa fecha egresaron 33 generaciones de la licenciatura en filosofía de la BUAP, para incorporarse al mercado laboral. Sin embargo se realizó una descripción sobre la situación de ingreso, egreso y titulación de la carrera a nivel nacional, de los años 1990 al 2000, haciendo hincapié que esta información fue obtenida en el periodo estudiado.

La descripción que se realizó sobre la situación de ingreso y egreso de la licenciatura en filosofía, en el estado de Puebla, no varía mucho respecto a la de otros estados, porque, se encontró un bajo número de titulación comparado con el de otras instituciones del estado.

En tanto que la descripción a nivel nacional, estatal e institucional, de estas instituciones se observa un egreso muy bajo y una titulación más todavía y en el Colegio de Filosofía de la BUAP, no escapa a esta problemática, pues, lo refleja en sus estadísticas por generación. Cabe aclarar que toda esta información fue obtenida en el periodo estudiado.

Así esta investigación, trata de dar a conocer la situación de los egresados de la licenciatura en filosofía de la BUAP, con la finalidad de abrir camino a través de los resultados que arroje, Y ayude a mejorar las circunstancias en las que se encuentra el egresado.

CAPÍTULO III. NORMATIVIDAD DEL PROCESO EDUCATIVO DEL NIVEL SUPERIOR EN MÉXICO

En este capítulo se basa en el proceso educativo del nivel superior, dividiéndose en tres marcos principales que son: marco normativo nacional, marco normativo estatal y marco normativo institucional, donde se dan a conocer las directrices sobre las que se pretende apoyar el estudio de la investigación.

Marco normativo nacional

El Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en lo que se refiere a educación de calidad requiere robustecer el capital humano y formar mujeres y hombres comprometidos con la sociedad más justa y más próspera. El sistema educativo mexicano debe fortalecerse para estar a la altura de las necesidades que un mundo globalizado demanda. Los resultados de las pruebas estandarizadas de logro académico muestran avances que, sin embargo, no son suficientes (Gobierno de la Republica, 2013).

La falta de educación es una barrera para el desarrollo productivo del país ya que limita la capacidad de la población para comunicarse de una manera eficiente, trabajar en equipo, resolver problemas usar efectivamente las tecnologías de la información para adoptar procesos y tecnologías superiores, así como para comprender el entorno en el que vivimos y poder innovar (Gobierno de la Republica, 2013).

El futuro de México depende en gran medida de lo que hagamos hoy por la educación de nuestra niñez y juventud. Por tanto, es fundamental que la nación dirija sus esfuerzos para transitar hacia una Sociedad del Conocimiento. Esto implica basar nuestro futuro en el aprovechamiento intensivo de nuestra capacidad intelectual.

En este sentido, un México con Educación de Calidad propone implementar políticas de Estado que garanticen el derecho a la educación de calidad para todos, fortalezcan la articulación entre niveles educativos y los vinculen con el quehacer científico, el desarrollo tecnológico y el sector productivo, con el fin de generar un capital humano de calidad que detone la innovación nacional. México ha mostrado avances en los resultados de las pruebas estandarizadas de logro

académico, como el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA, por sus siglas en inglés). Sin embargo seguimos estando en los últimos lugares en comparación con los demás países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (Gobierno de la Republica, 2013).

Las habilidades que se requieren para tener éxito en el mercado laboral han cambiado. La abundancia de información de fácil acceso que existe hoy en día en parte gracias al internet, requiere que los ciudadanos estén en condiciones de manejar e interpretar esa información. En específico, la juventud deberá poder responder a un nuevo ambiente laboral donde las oportunidades de trabajo no sólo se buscan, sino que en ocasiones se deben inventar ante las cambiantes circunstancias de los mercados laborales y la rápida transformación económica.

Por tanto, es fundamental fortalecer la vinculación entre la educación, la investigación y el sector productivo. La calidad de la educación básica sigue siendo un reto mayor. En la evaluación PISA más reciente (2009). México se ubicó en el lugar 48 de los 65 países participantes y en el último de los entonces 33 países miembros de la OCDE. Una elevada porción de jóvenes percibe que la educación no les proporciona habilidades, competencias y capacidades para una inserción y desempeño laboral exitosos (Gobierno de la Republica, 2013).

Para lograr una educación de calidad se requiere que los planes y programas de estudio sean apropiados por lo que resulta prioritario conciliar la oferta educativa con las necesidades sociales y los requerimientos del sector productivo adicionalmente. Una realidad preocupante en nuestro país son los jóvenes que no estudian y no trabajan.

Esta situación conlleva un alto costo económico, social y humano, ya que se desaprovecha el recurso más importante del cual goza México hoy en día: una juventud que tiene el potencial de convertirse en el gran motor del desarrollo económico y social de nuestro país. En este sentido, el presente Plan Nacional de Desarrollo reconoce que la vinculación de la educación con el mercado laboral debe atender esta realidad como una de sus estrategias más apremiantes (Gobierno de la Republica, 2013).

La educación de calidad será la base para garantizar el derecho de todos los mexicanos a elevar su nivel de vida y contribuir al progreso nacional mediante el desarrollo de sus habilidades, conocimientos y capacidad innovadora e impulsando valores vicios y éticos que permitan construir una ciudadanía responsable y solidaria con sus comunidades (Gobierno de la Republica, 2013).

La Reforma Educativa es un paso decidido para desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad a través de tres ejes de acción fundamental. En primer lugar, se busca que los alumnos sean educados por los mejores maestros. Con el Nuevo Servicio Profesional Docente, ahora el mérito es la única forma de ingresar y ascender en el servicio educativo del país (Gobierno de la Republica, 2013).

En segundo lugar, se establece que la evaluación es un instrumento para elevar la calidad de la enseñanza para ello se otorgó plena autonomía al INEE y se creó un sistema de evaluación. Finalmente, fomenta que la educación se convierta en una responsabilidad compartida. Con la Reforma Educativa, directivos, maestros, alumnos y padres de familia podrán tomar decisiones conjuntas para mejorar el proceso educativo en cada plantel (Gobierno de la Republica, 2013).

Marco normativo estatal

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017, marca como objetivo estratégico para el empleo, es necesario que las condiciones que ofrezca el estado sean las mejores a nivel nacional e internacional, es decir es necesario que sus niveles de competitividad sean mejores para que las empresas se inclinen en mayor medida a seleccionar nuestra entidad como destino de inversiones. En este sentido, el gobierno de puebla fomentará el establecimiento de puentes de comunicación con organismos internacionales para promover intercambios culturales, turísticos y económicos que redunden en inversiones, empleos y, en general bienestar para los poblanos (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

La estabilidad del empleo, la capacitación de los trabajadores, la instrumentación de planes y programas de higiene y seguridad, así como la

justicia laboral pronta y expedita son también elementos que debe proveer y supervisar el Estado y que son claves en la evaluación de la competitividad. Sin duda alguna, el Estado de Puebla tiene una serie de condiciones que le aportan ventajas comparativas respecto de otras entidades: su localización, el capital humano disponible y la tradición industrial que guarda.

El capital humano disponible está sustentado en la presencia de mayor número de instituciones de educación superior inmediatamente después de la Ciudad de México y la tradición industrial del Estado que se remonta el siglo XVI y particularmente al XIX en los que se instalaron las primeras empresas tecnificadas (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

La capacitación para el trabajo es también una tarea fundamental que debe ser impulsada desde el gobierno, adecuando los programas de desarrollo de habilidades y de conocimientos en concordancia con las necesidades y los requerimientos de las unidades productivas de cada región (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 marca como objetivo del empleo la innovación tecnológica con vinculación académica-industrial es la forma más eficaz para que las empresas puedan emigrar a mercados de más alto contenido tecnológico y mayor densidad económica. La riqueza de la presencia de instituciones de educación superior en el estado puede materializarse en el vínculo con la industria por eso debe ser incentivada. La capacitación y vinculación laboral enfocada a mejorar las habilidades de los trabajadores requiere de planes y programas de capacitación que estén enfocadas a las necesidades particulares del sector productivo de cada región del estado, de manera que el Estado debe ajustar sus planes y programas de las instituciones públicas (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

Por ello uno de los programas de apoyo a emprendedores es establecer al Estado de Puebla como la entidad líder en desarrollo empresarial y generación de empleos, con un modelo que sea ejemplo a nivel nacional por sus resultados.

Consolidar un marco institucional y operativo que mejore la competitividad, generación y promoción del empleo y la capacitación productiva para el trabajo. Mejorar la justicia laboral para dar certeza al capital humano y promover el bienestar social en el estado de Puebla. Contar con un esquema regulatorio que, mediante la simplificación administrativa privilegie la generación de empleo y estabilidad laboral (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

El Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017 marca como objetivo para la educación propiciar una mayor participación de las empresas públicas, privadas y sociales en el diseño de y la implementación curricular de la educación media superior y superior, con el fin de promover el enlace entre el sector educativo y el productivo e impulsar los procesos de certificación y acreditación de los aprendizajes (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

Impulsar enfoques educativos, con visión humanística de los niveles básico, medio superior y superior, para favorecer el desarrollo de competencias (conocimientos, habilidades, valores y actitudes). Rediseñar un programa en el otorgamiento de reconocimiento de validez oficial de estudios que garantice la transparencia y que se sustente en criterios de calidad, pertinencia y equidad, para promover la vinculación entre las empresas e instituciones de educación superior, a fin de impulsar un desarrollo sostenible (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011). Complementar los programas de estudio de la educación media superior y superior con contenidos más pertinentes a las necesidades productivas del estado y que fomenten actitudes emprendedoras en los jóvenes (Periódico Oficial del Estado de Puebla, 2011).

Marco normativo institucional

La Benemérita Universidad Autónoma de Puebla es una institución pública y autónoma consolidada a nivel nacional, comprometida con la formación integral de profesionales y ciudadanos críticos y reflexivos en los niveles de educación media superior, superior y posgrado, que son capaces de generar, adaptar,

recrear, innovar y aplicar conocimientos de calidad y pertinencia social (BUAP, 2016 (B)).

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional 2013-2017, presentado por el rector, Doctor Alfonso Esparza Ortiz, se desarrollaron cuatro ejes con el fin de consolidar a la universidad en los ámbitos nacional e internacional. El decreto de creación de una Facultad de Filosofía y Letras data de la Ley Orgánica de la Universidad de Puebla, publicada en 1937. Sin embargo, no será sino hasta 1965 cuando se cumpla tal ordenamiento. Así en el Primer Patio del Edificio Carolino, el 5 de abril iniciaron las cuatro licenciaturas que conformaban la Escuela de Filosofía y Letras: Letras Españolas, Historia, Filosofía y Psicología (BUAP, 2016 (b)).

Siguiendo lo que el Estatuto Orgánico de 1991 marcaba sobre el objetivo fundamental de la Facultad, el 12 de agosto de 1993 el Consejo Universitario aprobó la maestría en Literatura Mexicana (MLM), cuyo programa se echó a andar en febrero de 1994. En ese mismo año se aprobó el programa de la Maestría en Educación Superior (MES) de carácter profesionalizante desde el Centro de Estudios Universitarios y ambos se incorporaron a la Facultad en 1998. En 1997 se abrió la Maestría en Estética y Arte (MEYA). Será en 2007 cuando el Consejo Universitario apruebe la Maestría en Filosofía (MFIL) que iniciaría cursos en 2008. En los últimos años se ha logrado la creación de cinco nuevos programas: la Licenciatura en Procesos Educativos (2010), el Doctorado en Literatura Hispanoamericana (2011), la Maestría en Antropología Social (2012), el Doctorado en Investigación e Innovación Educativa (2013) y el Doctorado en filosofía Contemporánea (2015). A pesar de que algunos programas ya no forman parte de la Facultad de Filosofía y Letras, ésta se ha consolidado y actualmente está constituida por trece programas académicos: cinco licenciaturas (Filosofía, Historia, Lingüística y Literatura Hispánica, Antropología Social y Procesos Educativos) cuatro maestrías (Literatura hispanoamericana, Investigación e Innovación Educativa y Filosofía Contemporánea) y tres doctorados (Literatura Hispanoamericana, Investigación e Innovación Educativa y Filosofía Contemporánea (BUAP, 2016 (b)).

En este plan de trabajo se proponen una serie de objetivos, anclados en la visión y misión de esta facultad a alcanzar durante los siguientes cuatro años y que a largo plazo pueden cimentar bases sólidas para seguir consolidando esta unidad académica. En cuanto a la competitividad académica los trece programas académicos que se imparten en la facultad han sido acreditados por diversas instancias: las licenciaturas por CIIES, COAPEHUM y ACCECISO y los posgrados por CONACYT. Conviene señalar que uno de sus posgrados ya ha sido evaluado como de “Competencia Internacional” por parte de CONACYT. La FFyL cuenta con una matrícula de 1485 estudiantes de licenciatura y 227 de posgrado. De los trece programas que ofrece la FFyL, el 100% actualizaron sus programas de estudio en el último año. Las licenciaturas llevaron a cabo este proceso al realizar modificaciones recientes; mientras que los posgrados someten constantemente reformas a partir de las respectivas evaluaciones por parte del CONACYT (BUAP, 2016 (b)).

Los PE incorporan a su diseño curricular las competencias propias para la educación superior con el fin de generar procesos formativos de alta calidad, tomando en cuenta las necesidades sociales de su entorno y de todo lo relacionado con la profesión (tanto disciplinar como académico) su pertinencia se pretende evaluar mediante el estudio de sus egresados para identificar el impacto y el beneficio social que representa así como su presencia en el mercado laboral. Los programas de estudio cumplen con las necesidades que exige el entorno social, laboral y académico (BUAP, 2016 (b)).

En cuanto al estado de la eficiencia terminal, es muy importante dar seguimiento a la obtención de los créditos necesarios por parte de los estudiantes en tiempo y forma así como su reflejo en los índices de titulación. Esto quiere decir a la par de la implementación de procesos de titulación más eficientes que simplifiquen la obtención del grado.

Se busca que mediante el Servicio social el estudiante ponga en práctica los valores adquiridos durante su formación, en beneficio de su comunidad y como ejercicio previo a su participación en el ámbito laboral. Mientras que las Prácticas Profesionales implementadas en los programas educativos de licenciatura tienen

el propósito de ser una herramienta clave en la formación integral del futuro egresado para su inserción en la sociedad aportando los conocimientos adquiridos a lo largo de sus estudios, proponiendo soluciones en beneficio de su entorno. Lo anterior se debe reforzar con programas de seguimiento de egresados y de educación continua con el fin de evaluar constantemente la titulación oportuna, el nivel de satisfacción de los egresados, su inserción en el mercado laboral y el nivel de ingreso de su profesión (BUAP, 2016 (b)).

La normatividad de ingreso y egreso y titulación de la licenciatura en filosofía del Plan de estudios 1995, los estudiantes, que desean estudiar la licenciatura en filosofía deben tener ciertas características para ingresar a la carrera como las siguientes: hábitos de estudio y gusto por la lectura, un bagaje cultural acorde con su nivel de estudios, facilidad de expresión oral y escrita, así como, la capacidad, para discutir y confrontar ideas, vocación por los estudios filosóficos; dominio de los contenidos programáticos de la filosofía que se imparte en el nivel medio superior, por último, tener interés por la historia (BUAP, 2001(b)).

El alumno egresa con el siguiente perfil profesional; habilidad, para analizar crítica y racionalmente diversos problemas, que tienen implicaciones éticas, políticas o de alguna otra naturaleza, actuar con libertad responsable y estar preocupado por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, capacidad de promover la práctica de los valores éticos estéticos de justicia social y de equidad (BUAP, 2001(b)).

En tanto que, la titulación se obtendrá con un tiempo mínimo y máximo de tres años posterior a la fecha de su egreso, según consta en el capítulo V, artículo 39 del reglamento de ingreso y egreso. El examen profesional, se presentará dependiendo de lo establecido por el Consejo de Unidad Académica y será para los alumnos que obtuvieron un promedio general entre 7 y 8.4. En cuanto, a la titulación automática será obtenida cuando el egresado alcance un promedio mínimo de 8.5 en exámenes ordinarios y sin haber cursado ninguna asignatura. La titulación *Ad honorem* es obtenida cuando la licenciatura es cursada en un periodo de tres a cinco años y se obtengan un promedio de 9; no haber cursado

ninguna asignatura, haber cubierto los créditos en ordinario, presentar un trabajo de investigación y hacer la defensa del mismo (BUAP, 2001(b)).

La titulación *Cum laude* es otorgada por la institución a los egresados con excelente trayectoria académica con un promedio general de 9.6 y todos los requisitos del anterior.

En la descripción de los planes de estudio desde su fundación uno de los objetivos principales es formar docentes, pero en los contenidos de los programas apenas hay dos o tres materias máximo enfocadas a la docencia.

En cuanto al ingreso, egreso y titulación del Colegio de Filosofía de los años de 1990 al 2000, se considera necesario hacer una descripción por años de 1990 al 2000 para conocer más ampliamente, como se ha venido dando este proceso (BUAP, 2001(b)).

Cuadro 7. Ingreso, egreso y titulación de la Licenciatura en Filosofía de la Universidad Autónoma de Puebla de los años 1990 al 2000.

AÑOS	INGRESO	EGRESO	TITULACIÓN
1990	6	1	0
1991	16	1	1
1992	19	2	0
1993	51	2	0
1994	26	0	0
1995	56	3	0
1996	31	15	5
1997	43	23	2
1998	48	16	3
1999	45	21	6
2000	50	20	1

Fuente: Documentación sobre actas de calificaciones semestrales de los años de 1990 a 1998 y documentación sobre actas cuatrimestrales de los años de 1995 al 2000 del Colegio de Filosofía de la F.F. y L. de la BUAP. Información obtenida en el periodo estudiado.

Cabe aclarar que esta información fue obtenida en el periodo estudiado. En 1990 la licenciatura de Filosofía tuvo un ingreso de 6 alumnos y un egresado. El ingreso aumento y la titulación sigue igual de la generación posterior. En 1993

siguió creciendo el número de ingreso, pero el egreso y titulación siguen igual (BUAP, 2001(a) (b)).

En el año 1995, no hubo ningún titulado, pero si un buen número de egreso. Mientras que, en el año 1996 el ingreso disminuyo comparado con la anterior, por tanto, en las siguientes generaciones no ha disminuido el número de ingreso, sino que, ha permanecido con un buen número de alumnos como en el egreso, pero en la titulación no se ha visto una mejoría, pues, han sido muy pocos en relación al egreso (BUAP, 2001 (b)). (Ver cuadro 7).

En la descripción anterior se analizo el estado de ingreso, egreso y titulación por año de 1990 al 2000 de la licenciatura en Filosofía de la BUAP, para darnos un panorama general de este proceso durante todo ese tiempo con los diferentes planes de estudio. Para hacer más específica la información se realizó otra descripción acerca del número de alumnos que ingresaron, egresaron y se titularon de esta carrera por generaciones de 1990-1995 a 1996-2000 (BUAP, 2001(a)).

Cuadro 8. Ingreso, egreso y titulación de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones de 1990-1995 a 1996-2000.

GENERACIONES	INGRESO	EGRESO	%	TITULACIÓN	%
1990-1995	6	3	50%	0	0%
1991-1996	16	9	56%	2	22%
1992-1996	19	6	32%	3	50%
1993-1997	51	23	45%	2	9%
1994-1998	26	16	62%	3	19%
1995-1999	56	21	38%	6	29%
1996-2000	31	20	65%	1	5%
SUMA TOTAL POR GENERACIONES	205	98		17	
PORCENTAJE PROMEDIO POR GENERACION			50%		35%

Fuente: BUAP documentación sobre actas de calificaciones semestrales los años de 1990 a 1998 y documentación sobre actas cuatrimestrales de los años 1995 al 2000 del Colegio de Filosofía de la F.F. y L. de la BUAP. Información obtenida en el periodo estudiado.

En los cuadros se observa un aumento progresivo en relación al egreso lo que no sucede con la titulación, donde el número de titulados sigue siendo bajo respecto a los otros años anteriores mostrados en la tabla anterior. Si se realiza la

suma vertical con respecto al ingreso por generación se obtiene un total de 205 estudiantes y 98 egresados y de ellos sólo 17 se han titulado, es decir, hay un total de 178 rezagados. Aunque, la BUAP, es una de las universidades con mejor número de ingreso y egreso de la ciudad de Puebla, se observó que hasta hoy en día no ha aumentado, la titulación (BUAP, 2001(b)).

La carrera de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP, como parte integrante de la Facultad de Filosofía y Letras, se inició en el año de 1965 bajo la Dirección del Dr. Joaquín Sánchez McGregor y con la participación especial del Doctor Angelo Altieri y del Mtro. José Luis Valcárcel (BUAP, 2017).

A lo largo de su historia el Plan de Estudios de la Licenciatura en Filosofía ha sido modificado en ocho ocasiones antes de la introducción del Plan de Estudios según el modelo Minerva realizada en Otoño de 2009. Dicha actualización busca responder a la nueva visión del mundo contemporáneo, dentro de la cual convergen necesidades que reclaman una formación integral y pertinente del estudiante, con la capacidad de responder a las demandas de la sociedad actual, puesto que la Filosofía desde su origen se ha preocupado por plantear y responder a las grandes preguntas que surgen en el hombre proponiendo soluciones para la transformación del mundo y de la humanidad (BUAP, 2017).

Este último Plan de Estudios está conformado por el Nivel Básico y el Nivel Formativo. El primero de estos tiene el propósito de establecer las bases teórico-metodológicas de la formación general y disciplinaria, está integrado por 28 materias del programa académico, de las cuales 25 son disciplinarias y 3 del Área de Formación General Universitaria, que hacen un total de 112 créditos correspondientes a 1,792 horas (BUAP, 2017).

Por otra parte, el Nivel Formativo tiene como propósito construir los elementos teórico-metodológicos que sustenten el desarrollo profesional del egresado del Colegio de Filosofía. Está integrado por 22 asignaturas, lo que corresponde a 97 créditos, entre las cuales están incluidas 2 Asignaturas Integradoras (128 horas/8 créditos), 4 de Historia de la Filosofía (256 horas/16 créditos), 3 de Investigación (192 horas/12 créditos), 7 del Área Mayor o de

especialización (448 horas/28 créditos), 4 del Área Menor (256 horas/16 créditos), el Servicio Social (480 horas/10 créditos) y Práctica Profesional (250 horas/5 créditos) (BUAP, 2017).

De las cinco áreas que se presentan a continuación, el alumno deberá elegir una como su área mayor o especialización (7 materias) y un área menor (4 materias). Lógica y Filosofía de la Ciencia, Ética y Filosofía de las Ciencias Sociales, Estética y Teoría del Arte, Metafísica y Ontología, Filosofía en México y Latinoamérica. Actualmente el Colegio se ubica en el Edificio “Gabino Barreda” de la 3 oriente N° 210, Centro Histórico. El Colegio cuenta con una planta docente de reconocido prestigio académico. De los 14 Profesores Investigadores de planta se tiene 11 de Tiempo Completo, 3 de Medio Tiempo, 5 Doctores, 6 maestros (de los cuales 2 doctorados), 2 Licenciados, 4 miembros del Sistema Nacional de Investigadores. También cuenta con 7 profesores colaboradores de los cuales 5 son doctores y 2 maestros. A la fecha, el Colegio cuenta con una población estudiantil aproximada de 290 alumnos y en cada periodo de otoño ingresan alrededor de 60 estudiantes (BUAP, 2017).

Como se puede ver, se han contemplado cada uno de los factores que intervienen en el ingreso, egreso y titulación del egresado; cabe aclarar que esta información fue obtenida en el periodo estudiado. Y que no se descarta que ya se haya modificado el reglamento, pues esto depende del contexto en el que se mueven.

Por otro lado, es importante hacer notar cómo la BUAP se ha preocupado realmente por contrarrestar las desigualdades sociales y económicas del estudiante, y ayudar a quien en verdad lo necesita, poniendo como única condición que demuestren su interés, buen aprovechamiento y rendimiento en sus estudios dentro de su unidad académica, para impulsarlos hasta el final de su carrera y tal vez seguir preparándose más, cursando un posgrado.

Hay que observar que el reglamento de titulación de la Facultad de Filosofía y Letras en donde se encuentra el Colegio de Filosofía es muy claro al determinar el tipo de titulación al que tiene derecho el egresado y el apoyo que debe recibir para llevar a buen término su trabajo de investigación. Sin embargo es todavía un

problema grave la falta de titulación por parte de los alumnos, por lo que es pertinente investigar, que es lo que está pasando para tratar de buscar alternativas que le den solución.

A continuación se da a conocer el marco teórico, primero se describen algunas investigaciones sobre estudios de mercado de trabajo. El presente estudio del mercado de trabajo, se enfocó a realizar en el Colegio de Filosofía de las generaciones 1995-1999, 1996-2000. Luego, se analiza la teoría del capital humano después, el esquema del marco teórico. Por tal motivo se utilizó la teoría del capital humano de Gary Becker para llevar a cabo el trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV TEORÍAS Y ESTUDIOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO Y SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

En la primera parte del marco teórico se dan a conocer estudios que se han realizado sobre el mercado de trabajo y seguimiento de egresados a nivel nacional. En el segundo apartado se da a conocer el seguimiento de egresados, un enfoque conceptual tomando en cuenta la clasificación de Gómez Campo sobre el enfoque de opinión de estos y de sus empleadores, lo que permitirá conocer el nivel de cumplimiento de los planes y programas de estudio que se ofrece en la licenciatura en filosofía de la BUAP. En el tercer apartado se da a conocer el mercado de trabajo: teorías y aplicaciones factores que influyen en el mercado de trabajo. En el cuarto apartado se analiza a profundidad la teoría económica en la que se pretende elaborar el presente estudio del mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en Filosofía de la BUAP.

Ahora bien, los estudios de egresados son el puente entre el mundo de la educación y el campo de trabajo. Describen las características de la inserción y desempeño laboral, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado. Los estudios de egresados constituyen una de las estrategias más adecuadas para retroalimentar los programas de formación de profesionales e investigadores en instituciones educativas (Ruvalcaba, 2006).

Estudios sobre el mercado de trabajo

En este primer apartado se dan a conocer estudios importantes sobre el mercado de trabajo, y seguimiento de egresados de cómo llevaron a cabo la investigación, qué propuestas recurrieron y su metodología como el estudio titulado “Entre el deseo y la oportunidad: los estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo”, realizado por Carlota Guzmán Gómez del programa de investigaciones sobre educación y empleo en México 1994.

El tema se inserta dentro de la problemática de la relación entre la educación superior y el mercado de trabajo profesional. Este puede considerarse como un estudio de corte cualitativo o interpretativo en el que se privilegian las dimensiones sociales del problema. La investigación tiene un carácter exploratorio

que busca constituirse en la base para la formulación de hipótesis y preguntas más precisas. Este estudio se llevó a cabo con la finalidad de conocer los anhelos y esperanzas del estudiante universitario, y recurrió a la propuesta teórica de Pierre Bourdieu; que analiza las prácticas sociales retomando el concepto de habitus, como un instructor teórico analítico, que opera como esquema de apreciación y de acción.

Este estudio lo integran 205 alumnos de las 10 carreras que se imparten en la UNAM como son: administración de empresas, ciencias de la comunicación, cirugía dental, economía, filosofía, física, historia, ingeniería mecánica, ingeniería química y matemáticas, así como administración en la facultad de estudios superiores (FES), cirugía dental, economía, ingeniería mecánica eléctrica en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP).

Este estudio se centró en los alumnos que cursan el último año, porque interesaba conocer la forma en que se piensa del mundo laboral, desde la institución escolar, y aquellos que no trabajan, en su momento de interés y reflexión sobre su pronta incorporación al mercado, y los que establecen un vínculo particular entre la experiencia educativa y su actividad laboral (Guzmán, 1994).

Otro estudio realizado; la Diferenciación Institucional de Educación Superior y Mercado de Trabajo realizado por Carlos Muñoz Izquierdo esta investigación comprendió a instituciones públicas y privadas de la UNAM; como son la UAM, UAEM, UIA e ITESM campus Atizapán que comprende a egresados localizados en la zona metropolitana de la ciudad de México y carreras de diferentes áreas de conocimiento social y tecnológica (Muñoz, 1996).

El estudio sobre Educación y mercado de trabajo, estudio realizado por Ignacio Llamas Huitrón de la Universidad Autónoma Metropolitana en 1989. Este estudio ofrece un análisis de la segmentación de la clase trabajadora y la determinación de ingreso asociado a distintas posiciones ocupacionales, como trabajadores manuales, profesionistas o personal directivo, también ofrece un panorama teórico de las corrientes heterodoxas y un modelo elaborado, para el sector industrial mexicano (Llamas, 1989).

También el estudio de Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo, investigación evaluativo, sobre la calidad de la oferta de servicios educativos realizado, por Giovanna Valenti Nigrini, Gonzalo Varela Petito, Rosa O. González Robles y Úrsula Zurita Rivera se tomaron muestras representativas de los egresados de cada uno de los programas de licenciatura impartidos en las tres unidades universitarias y comprende las generaciones 1989,1990 y 1991 (Valenti, Varela, González, Zurita, 1997).

En 1993 Barranco Ransom y Santacruz López realizaron una trayectoria escolar y desempeño laboral de los egresados de la UAA en la Universidad Autónoma de Aguascalientes, este estudio trata de ver en qué medida el comportamiento de los egresados se ve influido en la formación recibida durante la universidad (Barranco y Santacruz 1995).

Estos estudios que se han hecho sobre el mercado de trabajo en México sirven para darnos una visión general sobre cómo se han abordado las propuestas teóricas en diferentes contextos, y la situación laboral de los egresados en el mercado de trabajo; realizado a diferentes instituciones de educación superior.

Estudios sobre seguimiento de egresados

A continuación se verán estudios de seguimiento de egresados que se han realizado estudios como es el siguiente: El seguimiento de egresados y los estudios de mercado profesional realizado por Sylvie Didou Aupetit (1992) en el sector productivo y otro intrainstitucional sobre trayectoria laboral, este estudio se realizó con el fin de identificar cuellos de botella en los procesos de empleabilidad de formación, y se planteó por parte de las empresas que dependen diversos mercados profesionales y la capacidad de cupo que tenía la estructura productiva en cada rama específica (Didou,1993).

Otro estudio sobre seguimiento de egresados, realizado en el Colegio de Antropología social de la BUAP de las generaciones 1981 1994, por María Esther Licona Fernández, dicho seguimiento de diferentes fases, como son: trayectoria escolar, servicio social, tesis y ocupación del antropólogo.

Seguimiento de egresados de las maestrías en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala generaciones (1990-1993) realizado, por Rosalinda Zavala

Ruíz. Este trabajo proporciona información sobre la distribución geográfica de la inserción laboral de los egresados en el mercado de trabajo, así como, la movilidad de realidad laboral que inciden las actividades propias de su formación.

Por último los estudios de seguimiento de egresados de la facultad de administración de la BUAP coordinado por los profesores; Mauricio Mateo Chino, Graciela Medina Batista y Mauricio Núñez Cabrera. Por lo que cuarenta y cinco pasantes lograron entrevistar a 1671 egresados de los 5212 que acreditaron entre 1981 y 1996.

En tanto que en la BUAP inició en julio 1999 un programa institucional con el propósito de conocer la situación en que se encuentran los egresados de la BUAP y de contar con información de los egresados que permita proponer estrategias que garantizar niveles satisfactorios de calidad en la educación superior (BUAP, 2005).

El seguimiento se inicia con una capacitación para todos los integrantes del programa SSP versión 8, al mismo tiempo se propone utilizar el instrumento propuesto por la ANUIES, la Comisión Institucional lo revisó y rediseña para obtener la información de acuerdo a los propósitos planteados y que se refieren a: trayectoria profesional y ocupacional, opinión sobre la formación recibida, necesidades de actualización y satisfacción con la institución, definiendo al egresado como: “el exalumno que tenga un documento que le acredite como licenciado” (BUAP, 2005).

Se elaboró un directorio de egresados de cada Unidad Académica - generaciones 1995 – 2000. Del 26 de abril al 26 de julio del 2002, con apoyo del PIFI 2.0, se inicia la aplicación del instrumento a un universo de 3,000 egresados de 37 programas de licenciatura y 22 unidades académicas, de las generaciones 90 a 95. Se logró el llenado de 1,100 cuestionarios. Es importante señalar que la aplicación del instrumento fue realizada por encuestadores contratados y capacitados expresamente para ello. Los resultados fueron presentados en el “Encuentro sobre experiencias recientes de estudios de egresados en las IES”, celebrado en Tlaxcala el 19 y 20 de junio de 2003 (BUAP, 2005).

En septiembre 2003, la Dirección General de Educación Superior, inició un programa paralelo al de seguimiento de egresados llamado Contacto con Egresados; a partir de abril del 2004, en coordinación con la Dirección de Administración Escolar, se establece el llenado electrónico del cuestionario obligatorio para llevar acabo el trámite de titulación. A partir de 2008 hay más de 17 mil egresados registrados (BUAP, 2005)

En el Programa contacto con egresados de la BUAP se plantearon los siguientes objetivos: Establecer contacto con egresados mediante un esquema de mutua conveniencia utilizando las nuevas tecnologías de comunicación e información. Conocer la situación de los egresados en su vida profesional y ofrecer acciones para respaldarlos. Conocer de nuestros egresados que se desempeñan en su campo profesional sus puntos de vista sobre los planes y programas de estudio. Detectar necesidades de educación continua de las diferentes áreas. Integrar a los egresados como parte de la comunidad universitaria.

Ofrecer servicios institucionales a los egresados. A partir de 2004, el grupo de trabajo se convierte en Nodo Institucional. Se propone realizar un nuevo estudio, esta vez más amplio, para lo cual se obtienen fondos del PIFI 3.1 y en 2005-2006 se aplica el cuestionario (mejorado) con éxito a 3,050 egresados de las generaciones que habían ingresado en 1997, 1998 y 1999. En 2005 se creó el Nodo Institucional de la Red de Egresados de la BUAP con el apoyo de la Dirección de Educación Superior (BUAP, 2005).

Se organiza un magno evento en octubre de 2007, el: "1er Encuentro de Egresados y Empleadores con la BUAP". Inicia con el programa de credencialización masiva de egresados, así como los beneficios que se ofrecen con esta credencial. El objetivo principal de este proceso fue fortalecer la identidad del egresado con su Alma Mater y sentirse orgullosamente universitario. BUAP (2008). Actualmente la base de datos de los 3,050 egresados está a disposición de todas las Unidades Académicas (varias ya tienen copias). Adicionalmente, está disponible en el Webmeeting un resumen de los datos más importantes por Unidad Académica. Los resultados de este seguimiento han sido presentados en

foros y revistas. También se presentaron resultados en el “Primer Foro de Seguimiento de Egresados”, en Aguascalientes, en agosto de 2007 (BUAP, 2005).

Al inicio de 2007 la BUAP es invitada a participar en el proyecto PROFLEX, un estudio sobre egresados auspiciado por investigadores europeos y con financiamiento del Proyecto Alfa de la Unión Europea. Así, durante 2007 se aplicaron 550 cuestionarios a egresados de la BUAP de 2002. Se aplicaron cuestionarios a egresados de otras generaciones (BUAP, 2005).

La aplicación del cuestionario tuvo un importante incremento durante el Primer Encuentro de Empleadores y Egresados con la BUAP. Como parte del mismo proyecto, se organizó en enero de 2008 un Primer Seminario Internacional de Seguimiento de Egresados en el que participaron más de 50 universidades y los coordinadores del PROFLEX de la Universidad Politécnica de Valencia. Para el PROFLEX se procedió a poner la encuesta en línea, en la página web de egresados gracias al apoyo del SIU (BUAP, 2005).

El segundo encuentro de Egresados y Empleadores se realizó el 21 y 22 de septiembre de 2012, en el Complejo Cultural Universitario denominado “La innovación y la creatividad en el desarrollo de las sociedades”, , se llevó a cabo con la finalidad de fortalecer los vínculos de comunicación entre empleadores y egresados con la comunidad universitaria, Martha Patricia León Arenas, coordinadora de evaluación académica de la Vicerrectora de Docencia expresó que la intención de este encuentro es crear espacios de desarrollo académico, personal y social que generen un sentido de pertenencia e identidad universitaria entre la comunidad de egresados que se desempeñan profesionalmente en el estado o al interior de la República mexicana (BUAP, 2012).

El Tercer Encuentro de Egresados y Empleadores se llevó a cabo el 24 y 25 de noviembre de 2014 con la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), en el Complejo Cultural de la institución. El objetivo fue generar intercambio de ideas y convivencia con los alumnos que han concluido sus estudios en la BUAP. El tema de ese año fue “El emprendimiento como alternativa para el desarrollo económico y social”, en tanto que los ejes rectores serán:

innovación y creatividad, desarrollo humano, colaboración con las empresas, proyectos de impacto social, entre otros (Poblanerías, 2014).

El Cuarto Encuentro Institucional de Egresados y Empleadores, se realizó del 25 al 26 de noviembre DE 2016, en el CCU; feria de empleo y de emprendedores y credencialización, las principales actividades. El encuentro que incluye 75 actividades como conferencias, talleres culturales y credencialización a precio preferencial, inició con una feria de empleo y con un encuentro de emprendedores. Las conferencias están basadas en 14 ejes temáticos como emprendimiento social, estrategias para el emprendimiento, detección de talentos y oportunidades, innovación y creatividad, protección de propiedad intelectual, mercadotecnia, elaboración y evaluación de proyectos de inversión, entre otras (BUAP, 2016).

Una vez que, se analizaron los diferentes estudios de mercado de trabajo y seguimiento de egresados a nivel nacional, estatal, e institucional, se procedió a analizar el seguimiento de egresados, un enfoque conceptual tomando en cuenta la clasificación de Gómez Campo sobre el enfoque de opinión de estos y de sus empleadores, lo que permitirá conocer el nivel de cumplimiento de los planes y programas de estudio que se ofrece en la licenciatura en filosofía de la BUAP, y que lo ubica como un estudio de egresados más que seguimiento, después se analizará el mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones así como la teoría económica de Gary Becker, para tomarlo como marco de referencia y realizar el trabajo de investigación ya que estas teorías nos habla del capital humano fuente principal para el desarrollo de la investigación.

Seguimiento de egresados un enfoque conceptual

Un estudio de egresados debe proporcionar la siguiente información: primero, si los egresados de estas instituciones se integran al ámbito laboral para el que fueron formados; segundo, de qué manera lograron su inserción; tercero, cómo es su desempeño profesional; y cuarto si la formación obtenida les permite cubrir las demandas del sector productivo (Garduño y Castro, 2002).

Seguimiento de egresados, Orientaciones y Conceptos

Para establecer la orientación que se emplea en lo referente a los estudios de egresados o los seguimientos de egresados es pertinente aclarar cómo se abordan estos dos conceptos en la literatura. Aquí se consideran dos tipos de enfoques: uno enfatiza la continuidad, y el otro la valoración transversal (Garduño y Castro, 2002).

En cuanto al enfoque de continuidad, se considera al seguimiento de egresados como un estudio de tipo longitudinal, donde se acompaña y estudia al individuo desde su ingreso, y a través de toda su trayectoria escolar, hasta su egreso y, posteriormente, en su desempeño profesional para conocer si lo que aprendió en la escuela le permite desarrollarse, de manera adecuada, en el ámbito laboral. En este tipo de enfoque se ubican “investigaciones en las que se estudia una muestra de individuos en un momento dado, para luego repetir la operación en una o más etapas de su vida. Su rasgo esencial es la observación de las características de los mismos sujetos en por lo menos dos momentos distintos. Los estudios de seguimiento son por definición longitudinales” (Garduño y Castro, 2002).

En esta misma línea, Aguilar y Ander-Egg (1992) presentan a los estudios de egresados como una valoración continua y los definen como “una forma de evaluar logros”, un proceso analítico, que permite registrar, recopilar, medir, procesar y analizar información que pone de manifiesto el desarrollo de una actividad programada. Enfatizan que este es una especie de examen continuo y periódico que permite asegurar el cumplimiento del calendario de trabajo, para asegurar el logro de los objetivos del programa (Garduño y Castro, 2002).

En el enfoque de valoración transversal se considera que los estudios de egresados son “una estrategia para valorar la calidad de los servicios educativos y su función que es generar información que permita la planeación de acciones que fortalezcan el servicio educativo que se ofrece” (SEP, 1997-1998) (Garduño y Castro, 2002).

Por otra parte, Marcela Bravo Ahuja (1980) distingue a estos estudios en el ámbito de la valoración de programas, y los define como “una aproximación al

análisis de los fenómenos que contempla su desarrollo a través del tiempo” y, que se emplea en campos tan diversos como la industria, la medicina y la educación. En este último ámbito, se considera que el seguimiento de egresados es una estrategia útil para evaluar los programas educativos, y también una estrategia de investigación, que emplea medios diferentes para llevarse a la práctica. Como estrategia de evaluación da la oportunidad de conocer el funcionamiento de los programas evaluados; como estrategia de investigación permite obtener información sobre las prácticas y métodos educativos (Garduño y Castro, 2002).

Víctor Manuel Gómez Campo (1983), por su parte, identifica varias formas de realizar estos estudios dependiendo de los objetivos que persigan, así los ubica en el ámbito de la valoración de programas, independientemente de sí se lleva a cabo durante un lapso de tiempo establecido, o sí se realiza un corte transversal en el tiempo, permiten conocer que “las decisiones respecto a opciones curriculares o pedagógicas en el plan de estudios de una profesión, dependen básicamente del conocimiento que se logre sobre las condiciones laborales y ocupacionales específicas de los egresados de esta profesión”. Lo anterior se basa en que “toda oferta educativa (en cualquier profesión) requiere la búsqueda constante de adecuación del programa de estudios a las demandas sociales y económicas del mercado laboral y debe realizarse de manera eficiente y racional. En tal búsqueda juega un papel relevante los egresados ya que se considera que sólo ellos conocen con precisión cómo se define, organiza y se utiliza su profesión” (Garduño y Castro, 2002).

Este autor los clasifica en tres tipos: 1) histórico-estructurales de profesiones que se fundamentan en el concepto de “profesión” o “carrera” como “categoría de personas especializadas que son capaces de aplicar la ciencia a la solución de problemas en una sociedad dada” (Ibid, p. 7). Aquí los objetivos y preguntas de investigación giran en torno a la racionalidad histórica de la carrera, y las circunstancias económicas, sociales y políticas en que se fundó. 2) Estudios del funcionamiento cualitativo del mercado de trabajo, ven como uno de los principales obstáculos para el mejoramiento de la calidad de la educación a la forma en que se emplea la acreditación educativa en el mercado de trabajo, para

seleccionar el tipo de empleo, y asignar niveles de remuneración a la fuerza laboral. Requieren del análisis de la forma en cómo determinados sectores económicos o tipos de empresas definen y organizan los puestos de trabajo, y asignan una remuneración; los requisitos educativos y actitudinales que demandan para los diferentes puestos; así como la forma en que efectúan la promoción ocupacional. 3) Estudios de opiniones de egresados y empleadores, señalan que las decisiones respecto a opciones curriculares o pedagógicas en el plan de estudios de una profesión, dependen básicamente del conocimiento que se logre sobre las condiciones laborales y ocupacionales específicas de los egresados de esta profesión. Así, son relevantes las opiniones de los egresados sobre su experiencia laboral, el tipo de trabajo que desempeñan, las tareas o funciones que realizan con mayor frecuencia, los conocimientos o habilidades más utilizadas, y sus expectativas de promoción ocupacional (Cf. Gómez Campo, 1983, p. 35, en Flores M., pp. 3-4); que es relevante para este trabajo (Garduño y Castro, 2002)

Como se puede ver, la diferencia entre seguimiento de egresados y estudios de egresados estriba en la estrategia de investigación empleada, en el primer caso está el estudio longitudinal que, en la práctica se encontró en pocas investigaciones como las de los 80's que reporta González Martínez (Op. Cit.). Sin embargo, los estudios de principios del Siglo XXI son más de corte transversal, ya que ubican alguna o varias generaciones de egresados para ser estudiadas en su desempeño laboral en un momento específico. En cuanto a la relación formación-programas-aparato productivo se encontraron dos tendencias en la política educativa: la primera que considera la existencia de una mayor relación entre el aparato productivo y la formación académica (Muñoz Izquierdo, 1992), y otra que se refiere a una desvinculación entre estas dos instancias, pues suponen que la educación superior depende de las necesidades del campo social (Arredondo y Martiniano, 1992). La primera postura determina que debe existir un vínculo entre el plan de estudios y la práctica profesional, y la segunda postura advierte que se debe ver al campo laboral como algo más que un mercado en donde predominan

la oferta y la demanda, y se deben atender los aspectos que encierran las relaciones humanas en un espacio social (Garduño y Castro, 2002).

Con los estudios de seguimiento de egresados, según lo señala Fresan Orozco (ANUIES, 1998, p. 20), se tendrá la oportunidad de obtener resultados que permitan ver los ámbitos de desarrollo de los nuevos profesionales, su incorporación a las. Empresas productivas y de servicios, su movilidad en la jerarquía, o si su formación les ayuda a acceder, progresiva y rápidamente a otras posiciones de mayor complejidad. Estos estudios también permiten ver si las competencias, habilidades y aptitudes alcanzadas por sus egresados generan alternativas para una vida de calidad, crean nuevas fuentes de empleo, les permiten cumplir con su vocación y satisfacer sus expectativas (Garduño y Castro, 2002).

En esta investigación se estudia a los egresados tomando en cuenta la clasificación de Gómez Campo sobre el enfoque de opinión de estos y de sus empleadores, lo que permitirá conocer el nivel de cumplimiento de los planes y programas de estudio que se ofrece en la Licenciatura en Filosofía de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Se trata también de una estrategia de evaluación que permite conocer el impacto de los programas que la escuela ofrece. Por otra parte, se considera que el enfoque teórico que sustenta a los estudios de egresados es, en su mayor parte, economicista, con la intervención de otras teorías que se revisan enseguida. Se han identificado varios enfoques teóricos, entre ellos:

Enfoques teóricos de estudios de egresados

Se han identificado varios enfoques teóricos, entre ellos, el de la vertiente crítica, y el de la economicista; que a continuación se revisan.

Vertiente Crítica: La problemática estudiada por esta vertiente se ubica en la vinculación que se da entre la educación y el empleo, en relación con la sociología política. Esta “concepción crítica” se centra en el papel que tiene la educación formal en el proceso de producción, en los criterios de contratación de los empleadores, y las labores y sueldos asignados (Garduño y Castro, 2002).

Como teorías críticas se ubican las tendencias reproductivistas que desmitifican el hecho de que la escuela es una institución neutra que da igualdad de oportunidades a los integrantes de la sociedad, y que la educación es el fin para lograr las aspiraciones personales y, por ende, el desarrollo de un país. Otro enfoque es el denominado credencialismo, que enjuicia los efectos del razonamiento del capital humano que al identificar a la educación formal como inversión, convierte al sistema educativo en una especie de vendedor de credenciales sin importar si el individuo con escolaridad tiene las capacidades cognitivas y la capacitación requeridas para desempeñarse en el trabajo para el que fue contratado (Garduño y Castro, 2002).

Por lo que respecta a las teorías economicistas, aquí se ve a la segmentación del mercado de trabajo; como desarrollo teórico del pensamiento crítico, afirman que el mercado no es homogéneo sino que está dividido en sectores, conformados en una variedad de mercados con características distintas entre sí. Cabe resaltar el dualismo laboral del mercado que lo divide en dos sectores: el primario y el secundario, donde empleados y empleadores actúan con normas de conducta diferentes, y cada uno de ellos muestra aspectos varios e identificables. En el mercado laboral primario los trabajos tienen sueldos altos, condiciones de trabajo estables y seguridad en el empleo; en cuanto al secundario, se caracteriza por tener sueldos menos atractivos y condiciones de trabajo deficientes (Garduño y Castro, 2002).

Dentro del primer enfoque se encuentra el capital humano que considera al sector laboral en esencia semejante ya que está compuesto por empleados y empleadores, donde unos venden y otros compran: el empleado vende su fuerza de trabajo y el empleador la compra; y el sueldo, entonces, depende de su productividad y nivel educativo (Garduño y Castro, 2002).

En esta misma línea, otro enfoque enfatiza el comportamiento de la demanda educativa como consecuencia de las diferencias existentes entre salarios de individuos que cursaron diferentes niveles de escolaridad, y los que reflejan la productividad que alcanzan, asociados al nivel de educación formal obtenida. La educación, entonces, es vista como una inversión, una forma de

capital que integra e incrementa la productividad; aquí el mercado de trabajo define las características educativas de la población económicamente activa. Por lo tanto, la herramienta indispensable de esta teoría es la tasa de retorno, misma que se obtiene al calcular los diferenciales entre el incremento salarial, debido a un determinado nivel educativo, y los costos individuales y sociales que inciden en la educación recibida. En este ambiente teórico analítico economicista, los recursos humanos son la mano de obra calificada, que se va a desempeñar en el mercado laboral. Desde esta perspectiva, la educación es una inversión para el crecimiento económico, ya que la mano de obra que forma pareciera poner a la educación como principal responsable de la productividad de los empleados. De entre las corrientes economicistas destacan: la Teoría del Capital Humano, la Teoría del Desarrollo, la Teoría del Bien Posicional, y la Teoría Técnico-Funcional de la Educación de la que se deriva una vertiente denominada Teoría de la Mano de Obra (Garduño y Castro, 2002). De estas teorías, aquí se estudian sólo las economicistas porque sus características permiten visualizar los indicadores presentes en la relación que importa a los estudios de egresados que aquí se lleva a cabo.

Teorías sobre el mercado de trabajo

Por lo que respecta se explicaran algunas teorías que trata sobre el mercado de trabajo de algunos autores.

La teoría neoclásica del mercado de trabajo

Cualquier economista ortodoxo que abordara el estudio del mercado de trabajo pensaría inmediatamente en analizar la demanda y la oferta de trabajo (o las demandas y las ofertas correspondientes a los diferentes tipos de trabajo) y la interacción entre ellas para obtener el nivel de empleo y el salario de equilibrio.

Estas serían sus herramientas básicas a partir de las cuales analizarían los problemas relacionados con el mercado de trabajo (desempleo, inflación de salarios, salario mínimo, etc.) Es decir, los fundamentos básicos del análisis del mercado de trabajo no difieren de los análisis de cualquier otro mercado (Toharia, 1983).

En cuanto a la demanda de trabajo se trata de la demanda de un factor de producción, o sea, de una demanda derivada de la demanda de producto. El principio de la maximización de los beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual, en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto (Toharia, 1983).

La teoría del capital humano

La idea básica es que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no solo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. La idea de la inversión en capital humano amplía la perspectiva individualista de la teoría de la oferta de trabajo porque ya no es solo la cantidad de trabajo ofrecida la que es el resultado de un conjunto de decisiones individuales, sino también su calidad. En este sentido, la teoría del capital humano encaja perfectamente en la forma neoclásica de ver el mundo (Toharia, 1983).

Una de las principales consecuencias de la teoría del capital humano es su explicación de las diferencias salariales. Todo el mundo sabe que, en promedio, los individuos educados o cualificados ganan más que los que no lo son. En un mundo de perfecta certidumbre y perfectos conocimientos, las diferencias salariales sólo reflejaran las diferencias de inversión en capital humano. Las personas que están invirtiendo en capital humano están sacrificando la renta actual que podrían obtener si se dedicaran a trabajar en pos de una renta futura que necesariamente debe ser mayor para compensar así los sacrificios realizados. El punto de equilibrio se alcanza cuando el valor actual descontado de las dos corrientes de ingresos es el mismo. En concreto, en el caso de los pobres y de los parados, la teoría sugiere que el problema reside en su inadecuado nivel de capital humano. De ahí que las soluciones de política económica que esta teoría ofrece para estos problemas estén siempre relacionadas con la mejora de los niveles educativos (aumento del capital humano). Por lo tanto, la teoría del capital humano sugiere, en su versión más extrema (competencia perfecta), que

los pobres lo son porque no han invertido en capital humano, lo que a su vez se debe a sus gustos, reflejados en una elevada tasa de impaciencia o preferencia temporal (Toharia, 1983).

Michael Piore menciona que capital humano se define en función de las técnicas de la teoría económica neoclásica y estas son, como señala Mr. Hamermesh el principio de la maximización de la utilidad, la maximización de los beneficios y los mecanismos equilibradores del mercado. La formación y la educación son costosas y de que hay una cierta relación que se puede conocer entre el coste de estos procesos y la productividad de los individuos (Piore, Toharia, 1983).

El capital humano como teoría económica. La teoría económica, como la economía del trabajo, es un estudio de “problemas” el problema de la escasez y de la forma en que la sociedad organiza la producción, la distribución y el consumo de bienes y servicios.

La teoría marxista

El punto básico de la teoría marxista consiste en poner de relieve que dicha relación social es el aspecto fundamental que se debe analizar para comprender el proceso de trabajo. El extracto del trabajo de Richard Edwards, partiendo de la distinción básica antes mencionada, plantea lo que llama “el problema del control” para el capitalista como el de convertir el trabajo potencial o fuerza de trabajo en trabajo efectivo, problema que la relación previa de mercado no puede resolver. El empleador acude al mercado de trabajo y contrata los servicios de un trabajador a cambio de un salario pactado. Una vez hecho dicho pacto, el empleador o capitalista tratará de extraer el máximo de trabajo del trabajador, el cual a su vez, es probable que oponga algún tipo de resistencia o no, pero en todo caso no está garantizado que no la opondrá, lo que obliga al capitalista a instituir algún mecanismo de control que le ayude a obtener el máximo de la fuerza de trabajo que adquirió en el mercado (Toharia, 1983).

El análisis marxista clásico (que también queda reflejado en el libro de Braverman) sostenía que, en equilibrio a largo plazo, el precio de la fuerza de

trabajo, como el de cualquier mercancía, sería igual a su coste de producción (en el caso concreto de la fuerza de trabajo, al coste de reproducción). Esta idea de la fuerza de trabajo como un bien de producción recuerda a la idea neoclásica de capital humano. Puesto que la fuerza de trabajo necesaria en el proceso productivo no es homogénea, la estructura salarial a largo plazo tenderá a reflejar los costes de reproducción de los diferentes tipos de fuerza de trabajo, que serán iguales a los, costes de educación y formación de la mano de obra (Toharia, 1983).

La distinción entre fuerza de trabajo y trabajo y, en particular, en énfasis en la conciencia de los trabajadores como un factor fundamental en la posibilidad de extracción de trabajo real que dicha distinción sugiere, confiere a la educación un papel que trasciende el análisis individualista de la teoría del capital humano. En efecto, la educación no es solo un mecanismo de adquisición de cualificaciones por parte de los individuos, sino que además debe ayudar a la reproducción de la conciencia de los trabajadores para facilitar la obtención de trabajo real a partir del trabajo potencial (Toharia, 1983).

La teoría institucionalista

No son muchos los economistas institucionalistas que han recogido dicho desafío y han tratado de hacerle frente, pero si hay, al menos, un destacado autor, Michael Piore. El trabajo teórico de Piore está muy relacionado con la hipótesis del mercado dual de trabajo y con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo y de ahí que muchas veces se piense que su teoría es la teoría de la segmentación, cuando en realidad no es sino una teoría de la segmentación (Toharia, 1983).

Los rasgos básicos de los segmentos en lo que Piore divide el mercado de trabajo: el sector primario, con sus estratos inferior y superior, y el sector secundario. Cada uno de estos segmentos se caracteriza tanto por los elementos relacionados con la demanda de trabajo (tecnología) como por elementos relacionados con la oferta (subculturas de clase). Se trata, pues, de un primer análisis descriptivo del dualismo o segmentación del mercado de trabajo (Toharia, 1983).

Piore abandona, en trabajos teóricos posteriores el análisis de la oferta y se centra sobre todo en la demanda, formulando una teoría del dualismo basada en la teoría de la tecnología de Adam Smith, que gira en torno a la noción de división del trabajo. Piore parte de los postulados de Smith de que la división del trabajo aumenta la productividad y de que la división del trabajo está limitada por la extensión del mercado. El primero de los postulados es fundamental para la teoría, ya que le da una motivación económica al cambio tecnológico en vez de ser un fenómeno exógeno), y es precisamente en este postulado donde la teoría de Piore es más débil y criticable.

La teoría de Pierre Bourdieu: una perspectiva posible

Bourdieu construye una propuesta a la que denomina “estructuralismo constructivista”, que se basa en el convencimiento de que existen estructuras objetivas independientes de la conciencia y la voluntad de los agentes que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas; al tiempo que sostiene que hay una génesis social de los esquemas de percepción, de pensamiento y de acción. (Guzmán, 1994)

Las estructuras objetivas que construye el sociólogo, al apartar las representaciones subjetivas, son el fundamento de las representaciones subjetivas y constituyen las coacciones estructurales que pesan sobre las interacciones, por otro lado, esas representaciones también deben ser consideradas si se quiere dar cuenta de las luchas cotidianas, individuales y colectivas que tienden a transformar o a conservar esas estructuras (Ibídem, Guzmán, 1994)

La propuesta de Bourdieu ofrece una opción teórico-analítica para acceder al análisis de la subjetividad de los estudiantes, que supera los riesgos de asilar los aspectos sociales en los que se ubica el sujeto y que median sus percepciones. Del mismo modo el concepto de agente social, que releva la ejecución de las prácticas, ubica al estudiante como un referente concreto en el tiempo y en el espacio (Ibídem, Guzmán, 1994).

El mercado de trabajo desde la perspectiva de Bourdieu, puede ser conceptualizada como un campo social en la medida en que se privilegian las

relaciones de fuerza en la incorporación y mantenimiento de los sujetos al interior de los campos (Ibídem, Guzmán, 1994).

Trabajo y Fuerza de Trabajo

Para el siguiente autor el trabajo que trasciende la mera actividad instintiva es la fuerza que creó la humanidad y la fuerza mediante la cual la humanidad creó el mundo tal y como lo conocemos (Braverman, Toharia, 1983).

El trabajo humano ejercido directamente o almacenado en productos como herramientas, maquinaria o animales domesticados representa el único recurso que tiene la humanidad para enfrentarse a la naturaleza. En el caso de los hombres en sociedad, la fuerza de trabajo es una categoría especial, distinta y que no se puede intercambiar por ninguna otra, simplemente porque es humana.

Sólo aquel que sea el dueño del trabajo de otros confundirá la fuerza de trabajo con cualquier otra agencia capaz de realizar una tarea, porque para él el vapor, el caballo, el agua o el musculo humano que mueve su molino son equivalentes, son factores de producción. Para los individuos que asignan su propio trabajo, la diferencia entre usar fuerza de trabajo y cualquier otra fuerza es una diferencia en torno a la cual gira toda la economía (Braverman, Toharia, 1983).

La producción capitalista requiere relaciones de intercambio, mercancías y dinero, pero lo que la distingue específicamente es la compra venta de fuerza de trabajo. Para que esta pueda llevarse a cabo, hay tres condiciones básicas que se cumplen en general en toda la sociedad. Primera, los trabajadores se separan de los medios con los que se realiza la producción y solo pueden conseguir el acceso a ellos vendiendo a otros su fuerza de trabajo.

Segunda los trabajadores están libres de restricciones legales como la servidumbre o la esclavitud, que les impidan disponer de su propia fuerza de trabajo. Tercera, la finalidad del empleo del trabajador se convierte en la expansión de una unidad de capital perteneciente al empleador, que funciona, por tanto, como un capitalista. Así pues, el proceso de trabajo comienza con un contrato o acuerdo que rige las condiciones de la venta de fuerza de trabajo por

parte del trabajador y de su compra por parte del empleador (Braverman, Toharia, 1983).

El trabajador acepta el acuerdo de empleo porque las condiciones sociales no le dejan otra salida para sobrevivir. El empleador, por otra parte, es el poseedor de una unidad de capital que tratan de agrandar y para hacerlo convierte parte de ella en salarios. Y es así como se pone en marcha el proceso de trabajo, que, aunque en general es un proceso para crear valores de uso, ahora se ha convertido específicamente en un proceso para la expansión del capital, para la creación de un beneficio (Braverman, Toharia, 1983).

Así, pues, en el intercambio, el trabajador no entrega al capitalista su capacidad de trabajar. El trabajador la conserva y el capitalista sólo puede aprovecharse del contrato poniendo al trabajador a trabajar.

Queda claro, desde luego que los efectos o productos útiles del trabajo pertenecen al capitalista. Pero lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra no es una cantidad acordada de trabajo, sino su fuerza de trabajo durante un periodo de tiempo acordado (Braverman, Toharia, 1983).

Teoría del capital humano

Ahora se analizara a profundidad la teoría del capital humano de Gary Becker fuente primaria para para el desarrollo de la investigación. La capacidad productiva de la fuerza de trabajo puede ser medida al clasificarla en diferentes años según el tiempo invertido en la escuela, se supone que tres quintas partes de ingreso podrían ser considerados, como, consecuencia de su educación (Becker, 1983).

Por otra parte, los fenómenos del desempleo es el resultado de las diferencias en los niveles educativos, además, de que se piensa que el sistema educativo proporcionaría una mayor calificación a la fuerza de trabajo, lo cual reflejaría en la productividad de los individuos y en el incremento de las tasas de crecimiento de la producción, en la remuneración de una mejor distribución de ingreso en la educación superior, esto constituye, como, la principal movilidad e igualdad social(Becker, 1983).

Esto en relación a la formación disciplinaria de cada estudiante universitario. El alumno invierte en su educación, y podría asegurar en cierta forma su incorporación a un determinado campo laboral.

Así mismo, señala, que la capacidad de la memoria, el tamaño físico de cada inversor hace que el tiempo propio sea importante a la hora de producir ese tipo de capital, el tiempo es importante en un incremento el cual implica en gran medida un incremento del tiempo dedicado a invertir.

En relación a esta teoría los rendimientos totales dependen de las cantidades invertidas y de su rendimiento de actividad laboral, si el rendimiento de cada inversor fuese el mismo en todas las edades que componen el periodo de tiempo de actividad laboral, los rendimientos totales serían iguales a la suma de las cantidades invertidas multiplicadas por sus tasas de rendimiento (Becker, 1983).

El concepto de capital humano, o sea, el núcleo del programa de investigación del capital humano, es la idea de que las personas gastan en sí mismas de diversas formas, no para obtener satisfacciones actuales, sino para obtener ingresos futuros pecuniarios y no pecuniarios. Pueden comprar cuidado médico; pueden adquirir voluntariamente más educación; pueden dedicar tiempo a buscar el trabajo que más les pague, en vez de aceptar la primera oferta que les llega; pueden comprar información sobre las oportunidades de empleo, pueden emigrar para aprovechar oportunidades de empleo mejores; pueden escoger trabajos con una baja paga, pero con un elevado potencial de aprendizaje frente a trabajos sin salida con una elevada paga (Becker, 1983).

Todos estos fenómenos salud, educación, búsqueda de trabajo, recuperación de información, emigración y formación en el trabajo puede que se consideren más como inversión que como consumo, ya sea realizada por individuos por cuenta propia, ya sea realizada por la sociedad por cuenta de sus miembros (Blaug, Toharia, 1983).

La inversión en capital humano y sus efectos sobre las retribuciones.

Muchos trabajadores incrementan su productividad adquiriendo nuevas cualificaciones y perfeccionando las herramientas mientras trabajan, ya que, la productividad futura sólo puede mejorar mediante un coste. Los costes incluyen el valor asignado al tiempo y al esfuerzo de los aprendices en la enseñanza, como es el equipo y los materiales que se utilizan. El gasto y el tiempo dedicado al aprendizaje depende del tipo de formación que se adquiera en el trabajo, se gasta más y durante un periodo más largo de tiempo y se toma de ejemplo de un médico y un mecánico. Por tanto, si no existiese formación en el trabajo, los salarios se determinarían fuera de la empresa y serían independientes del comportamiento, es por ello, que las empresas podrían proporcionar capacitación y obtener un beneficio si los ingresos a futuro aumentaran o los gastos futuros disminuyen en la medida necesaria (Becker, 1983).

En cuanto al mercado de trabajo que tenga la carrera los salarios serían altos, la formación en el trabajo es importante para preguntarles en su área, así como, el salario por la formación recibida.

Formación general

La formación general le es útil a muchas empresas; no sólo a las que proporcionan formación en el trabajo, sino que, da lugar a incrementos de la productividad marginal futura de los trabajadores en las empresas que la proporcionan. Cuando la formación es general se incrementa el producto marginal en otras empresas como en un mercado laboral competitivo, los salarios, que paga cualquier empresa; dependen de las productividades marginales, así, los salarios y los productos marginales futuros aumentarían en las empresas que proporcionan formación de tipo general. Los individuos que reciben formación general estarán dispuestos a costearla, dado que, la formación hace que aumenten sus salarios futuros, y son por lo general los aprendices y no las empresas los que pagan por la formación y los que perciben su rendimiento. Así que, los empleados pagan por la formación general en el trabajo reciben salarios inferiores a los que hubiera podido recibir en cualquier otra empresa (Becker,

1983). Cuando un trabajador paga por su formación lo hacen pensando que aumentara su salario a futuro esto les permite tener movilidad de un empleo a otro.

La formación en el trabajo parece que es en sus características esenciales un proceso de socialización. Una importante parte de la productividad del trabajador en el lugar de trabajo se puede atribuir directamente a la forma en que se relaciona con sus compañeros y con los grupos sociales que forman estos. Los costes de estos procesos son pequeños. De hecho, muchas veces parecen insignificantes comparados con los efectos producidos por los procesos de ajuste de la productividad del trabajador a los diferentes puestos (Piore, Toharia, 1983).

Formación específica

Sostiene, que afecta la productividad de las personas formadas solamente en la empresa que la proporciona, pues, eleva la productividad en mayor grado en las empresas que la proporcionan, dado que, las empresas dedican recursos a familiarizar a sus nuevos empleados con su sistema de organización, así como, los conocimientos que de ese modo, adquieren los trabajadores representan un tipo de formación específica, puesto que, la productividad se eleva más en la empresa que proporciona la información que en otras empresas (Becker, 1983).

Estos gastos son una inversión, porque los gastos que se realizan durante periodos tienen efectos distributivos sobre la productividad y son específicos, pues, la productividad aumenta en las empresas que realizan dichos gastos y son inversiones en capital humano, ya que, carecen de valor si los trabajadores renuncian al empleo.

El coste de conocer la capacidad de los trabajadores constituiría una inversión si los conocimientos no fuesen compartidos por otras empresas; la productividad aumentaría en mayor medida en las empresas, que realizan los gastos. Si toda formación fuese enteramente específica el salario del trabajador en cualquier empresa sería independiente de su formación. Otros costes de contratación como; pagos a agencias de empleo, al buscar empleo, a entrevistar, examinar y verificar datos personales constituyen una forma específica de

inversión en capital humano, aunque, no en formación (Becker, 1983). De manera que, al preguntarles en qué áreas están siendo formados y si les afecta su salario, a través, de que medio consiguió empleo, esto constituye una inversión específica.

Si una empresa paga por la formación específica de un trabajador, que después, renuncia a su trabajo representaría una pérdida para la empresa, porque esta no podrá contratar a un nuevo trabajador que sea igualmente rentable no se reflejaría en un aumento del rendimiento; del mismo modo, el trabajador que paga por su formación específica y a quien después se despide no se puede obtener ningún rendimiento adicional y sufriría una pérdida de capital, le será difícil encontrar un empleo igualmente rentable, la disposición de los trabajadores o de las empresas a costear los gastos de la formación específica dependerá de la importancia de la rotación laboral (Becker, 1983). .

Al preguntarles a los egresados sobre la aceptación que tiene en su trabajo, los trabajadores con formación específica tienen menos incentivos, para cambiar de empleo y las empresas menos razones, para despedirlos, que los trabajadores sin formación o con formación general. Existe incentivos para no despedir a trabajadores con formación específica cuando su producto marginal es temporalmente inferior a los salarios cuanto mayor sea la inversión de la empresa, mayores serán los incentivos, para no despedir a este tipo de trabajador.

Es decir, cuanto mayor se relacione su perfil profesional mayor será la obtención de empleo, puesto que, la formación específica tiene que ver con la capacitación, que las empresas dan a sus empleados. El que el trabajador obtenga formación específica le permite tener una mayor permanencia en su empleo, para la empresa sería una pérdida por los costes y la inversión realizada en el trabajador.

Escolarización

La escolarización se define, como una institución especializada en producción y formación de una empresa que produce conjuntamente formación, por tanto, las escuelas y empresas son fuentes alternativas de cualificaciones concretas. Hay tipos de capacitación que se adquieren más eficazmente si se relacionan a un problema práctico, otros requieren un largo periodo de especialización y existe

complementariedad entre el aprendizaje y el trabajo y entre el aprendizaje y el tiempo (Becker, 1983).

Aparentemente, donde mejor se adquiere la mayor parte de la formación es en el propio puesto de trabajo, mientras que, se requiere un largo periodo de esfuerzo especializado, es decir, que, el desarrollo de ciertas capacitaciones requiere tanto especialización como experiencia y ambas se pueden obtener parcialmente en las escuelas y en las empresas (Becker, 1983).

El autor menciona, que la formación se adquiere en el propio puesto de trabajo, por lo que, los egresados estén en contacto con el campo laboral antes de egresar. Poner en práctica y seguir capacitándose, pues, todo lo teórico debe ponerse en práctica y con ello medir su productividad.

La escolarización aumentará los productos de ingreso marginal de una variedad de formas. Primero la inversión en educación puede aumentar la fuerza de trabajo del individuo al aumentar sus cualificaciones y capacidades productivas o al proporcionar credenciales que refuercen la autoridad supervisora segundo, la escolarización puede aumentar la facilidad con que el empleador puede extraer trabajo de un trabajador que tiene una fuerza de trabajo dada, al generar o seleccionar pautas de motivación individuales más como compatibles con la estructura de poder y mecanismos de incentivos, basados en las clases, que tiene la empresa. Tercero, el trabajador educado puede ser más valioso por el efecto global que produce en la cuantía de la masa salarial, debido a que la segmentación de los trabajadores en cuanto a sus características de renta y status impide la formación de coaliciones de trabajadores capaces de oponerse al poder del capitalista (Bowels, Gintis, Toharia, 1983).

Muñoz afirma que es posible armonizar la oferta y la demanda de los egresados que se forman en las instituciones educativas a partir de tres variables relacionadas: la escolaridad de los trabajadores, las ocupaciones que estos desempeñan y sus respectivos niveles de productividad (ANUIES, 1998).

Los conocimientos del mercado de trabajo sólo se realizaron a partir de una exploración en que se desempeñan, así como, el área y lugar de trabajo, nivel educativo, y cuántos empleos tienen.

Cuando se comparan las retribuciones de las personas formadas en escuelas y en el puesto de trabajo, la escolarización daría lugar al mismo tipo de implicaciones que la formación general en el trabajo. Los salarios ofrecidos por diferentes empresas permiten trabajar para la empresa que le paga los salarios más altos lo cual incrementa la información sobre el sistema económico y las posibilidades de consumo y producción, y no los conocimientos de una cualificación concreta.

Fresan en la ANUIES (1998) sostiene que la teoría del bien posicional debe que de tener cierto nivel de escolaridad, porque deja de ser suficiente para alcanzar una posición social determinada. Además, de que los individuos están en la posibilidad de continuar habilitándose para ocupar puestos que antes requerían menores niveles de preparación.

Ante esta situación produce un incremento importante en la magnitud de la demanda educativa, aunque, la oferta de puestos de trabajo se mantenga estable o disminuya la densidad educativa de las ocupaciones existentes en los mercados laborales es muy variable, ya que, las ocupaciones son desempeñadas por individuos que han alcanzado niveles de escolaridad poco homogéneos (Muñoz, 2001).

En este sentido, se plantea preguntarles a los egresados; sobre la causa personal de no empleo, además, de conocer a que se dedican los subempleados, y, si, continúan estudiando.

La inversión en capital humano

Se utiliza el término actividad en lugar de ocupación, para indicar que se considera cualquier tipo de inversión en capital humano, no sólo en formación en el trabajo, sino, en escolarización, información y salud. El incremento del capital humano influye sobre los salarios, cuando el individuo produce su propio capital utilizando parte de su tiempo y de sus bienes en asistir a una escuela, recibir formación en el trabajo. Cuando una persona invierte en si misma crea su propio capital humano y aumenta su inversión cuando recibe formación en su trabajo y sigue capacitándose.

El autor menciona que el capital humano influye en los salarios y si puede hacer un negocio a partir de su formación disciplinaria que contribuiría en sus salarios cuando produce su propio capital utilizando su tiempo y sus bienes.

La inversión en formación sobre oportunidades de empleo

Se podría encontrar empleo dedicando tiempo a examinar las ofertas de empleo, hablando con amigos y visitando empresas. Cuando un nuevo empleo requiere un desplazamiento geográfico, se requerirá tiempo y recursos adicionales para la mudanza. Estos gastos constituyen una inversión en formación sobre oportunidades de empleo, que proporcionaría un rendimiento en forma de retribuciones superiores, que en otro caso se hubieran obtenido, si los trabajadores pagasen sus costes y percibiesen sus rendimientos.

Una inversión en búsqueda tendría las mismas implicaciones sobre los perfiles edad- retribuciones la depreciación que la formación general en el puesto de trabajo y la escolarización se suman al consumo si fueran las empresas las que pagasen los costes y obtuviesen los rendimientos, la búsqueda tendría las mismas implicaciones que la formación específica en el puesto de trabajo. El que paguen la búsqueda los trabajadores o las empresas; depende de los efectos que un cambio de empleo tiene sobre las alternativas disponibles de los trabajadores. Cuanto mayor sea el número de alternativas de que se dispone el número de cambio, mayor o menor será la fracción de los costes que tienen que pagar los trabajadores (Becker, 1983).

Es decir, la edad, el estado civil, la formación profesional y la disponibilidad para trabajar y cambiar de residencia es una ventaja en la obtención de un puesto de trabajo, así como, el tiempo en que logro conseguir empleo.

Incrementos productivos de los salarios

El coste de formación en el puesto de trabajo lo reciben los trabajadores a través de unos salarios más altos, por lo que ahí radica la distinción formal entre un incremento productivo de los salarios y otras inversiones. El incremento de los salarios sobre la productividad, depende del uso al que se dediquen, lo que a su vez depende de los gustos de los conocimientos y de las oportunidades. La

productividad de los empleados depende, no sólo de su aptitud y de la inversión que realicen ellos, tanto dentro como fuera del puesto de trabajo, sino también, de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

El periodo de inversión de la educación se mide mediante los años de escolarización, por otra parte, no se conocen los periodos de formación en el trabajo o de búsqueda de información y de otras inversiones. Las empresas pueden influir sobre el gasto induciendo a sus empleados a que consuman adecuadamente alimentos, vivienda, cuidados médicos.

Los perfiles, edad-retribuciones, el efecto de aprendizaje se consideraría una secuencia de la inversión en capital humano, el escoger entre actividades con futuro y actividades sin futuro requiere consideraciones que el escoger en continuar la actividad educativa e incorporarse a la fuerza de trabajo, ya que, el aprendizaje es una forma de invertir en capital humano a la educación y a la formación en el puesto de trabajo y a otras formas conocidas de inversión, muchas de las inversiones que se realizan en el puesto de trabajo son gratuitas y las retribuciones disminuyen con la edad (Becker, 1983).

El autor menciona, que no sólo de la aptitud depende la productividad del empleado, sino, de su motivación, así como, los gustos y conocimientos que dedican dependen que obtengan un incremento productivo de salario en el futuro.

Existen oportunidades para los egresados hacia una determinada institución siempre y cuando cumplan con los requisitos de la formación profesional, edad, capacitación al interior de la empresa, para otorgándoles prestaciones, como, vivienda, salud, etc. y estas prestaciones disminuyen si el trabajador envejece

Diferencias de oportunidades

En cuanto al salario y número de horas que trabaja el individuo están relacionados con las diferencias de oportunidades entre trabajo a tiempo completo y tiempo parcial.

La selección de ocupación es la suma de las horas dedicadas actividades de mercado, que proporciona una ganancia monetaria y estas actividades se les llama ocupación que determina la asignación de tiempo.

La inversión en capacitación en los asalariados por hora son independientes del tiempo incluyendo educación y capacitación de cada ocupación, si los salarios estuvieran relacionados con el tiempo dedicado a prepararse y desenvolverse, en una ocupación se alentaría la especialización y el total de ingreso se elevaría a una tasa creciente, es decir, con el tiempo total dedicado a una ocupación (Becker, 1977).

Es por ello, que se preguntara al egresado sobre el número de horas, ya que, un trabajador cuando tiene un menor número de horas y percibe un menor salario hace que busque otras opciones de empleo.

Asimismo, una persona que tiene dos empleos en el mismo día pierde más tiempo, que el individuo, que dedica el mismo tiempo a un solo empleo, la fuente importante de beneficio de la especialización es la educación y la capacitación, que aumenta la productividad de una ocupación. Sin embargo, la escolaridad y la capacitación informal, que se adquiere en el trabajo reduce el tiempo, que una persona tiene que, perder en su capacitación al especializarse en una o por lo menos en unas cuantas ocupaciones (Becker, 1977).

Sobre el número de horas que dedican en su puesto de trabajo, como, el número de empleos que tienen en el área, está relacionado con lo que argumenta el autor el número de horas, que tenga, ese va hacer el salario que va a ganar y está relacionado con las oportunidades de tiempo, el tipo de ocupación, que desempeñan, en tanto que un trabajador tiene dos empleos pierde más tiempo que un individuo que tiene uno sólo. Es por ello que se preguntara también al egresado sobre cuántos empleos tiene, así como el tipo de ocupación que desempeña.

Incentivos para invertir

Los incentivos son altos en jóvenes, reciben formación en el trabajo, cambian de empleo, lugar de residencia, amplían sus conocimientos, en oportunidades económicas, políticas y sociales, son más capaces de absorber ideas nuevas y están menos sujetos a responsabilidades familiares y dependen más fácilmente de los padres y tienen más flexibilidad, para cambiar el lugar donde viven o su manera de vivir (Becker, 1983).

Asimismo, la escolarización, la formación y la movilidad representan formas de inversión en capital humano, y de que, los jóvenes tienen una mayor propensión a invertir, porque percibirían rendimiento de su capital a lo largo de un número mayor de años. Su propensión a invertir seguiría siendo mayor si la edad no tuviese efecto alguno sobre la capacidad, puesto que, la capacidad, responsabilidad y las actitudes proporcionarían a los jóvenes un mayor incentivo para invertir.

El tiempo que dedica el egresado a cualquier actividad, es función no sólo de la edad, sino, de la frecuencia que cambia de actividad. Por tanto, las mujeres aportan menos tiempo que los hombres a la fuerza de trabajo, tienen menos incentivos para invertir en capacitación en el mercado de trabajo. Sin embargo, una inversión que incrementa la productividad en dos actividades, los especialistas tienen mayores incentivos para invertir en sí mismos, en tanto que, un mercado más extenso induciría a una mayor inversión en capacitación.

Los hombres como las mujeres no tienen las mismas oportunidades de inversión, esto son porque las mujeres no aportan el mismo tiempo que los hombres en sus empleos.

Por tanto, se les preguntara a los egresados, si han tomado cursos relacionado con la carrera en filosofía, porque, los solteros tienen más oportunidades de capacitarse y están menos sujetos a responsabilidades familiares.

La división del trabajo enfatiza, que la eficiencia y los salarios serían mayores cuanto más amplio fuese el mercado, las diferencias de salarios según ocupación y nivel de educación utilizan relaciones entre los salarios para analizar las fuerzas que determinan la demanda y aumentaría a la misma tasa que los salarios e incrementaría la oferta de personas cualificadas, si dos individuos tienen la misma inversión en capital humano que tenga mayores ingresos, deben tener, más talento económico, y el resultado sería una correlación positiva entre la aptitud y la inversión en capital humano (Becker, 1983)

La participación de la fuerza laboral es un factor de producción del capital humano, Gary Beker (1977) menciona, que los sueldos y salarios son atribuibles

del trabajo que corresponde a la fuerza bruta y a la inversión en educación, capacitación en el trabajo, salud. Por lo tanto en la participación de la fuerza laboral de los trabajadores dispone a actividades que rinden pagos monetarios llamados actividades de mercado y actividades que rinden satisfacción.

Cuando un trabajador dispone de su talento para aumentar su salario hay una relación positiva para sí misma, en vista de que los salarios difieren entre los individuos, las curvas de oferta del mercado pueden relacionar las horas trabajadas a la tasa salarial si la distribución de los salarios y el ingreso se mantienen constantes, a lo largo de cualquier curva. Una elevación de la tasa inducirá a las personas que forman parte de la fuerza laboral a que trabajen más horas y puede también inducir a personas a formar parte de la fuerza laboral, ya que, una elevación en el ingreso manteniendo las tasas salariales inducirá a todos los participantes de la fuerza laboral a trabajar menos horas y podría inducir a algunos a dejar de trabajar completamente.

Las actividades fuera del mercado y de consumo, el tiempo que no trabaja se le llama ocio, existen actividades, que no son consideradas parte del ocio, como son; el cuidado de los niños, la limpieza de la casa. Cuando un trabajador está desempleado y ocupa actividades del hogar, esto es considerado como trabajo y no como ocio, ya que, se considera una actividad sin salario.

En este sentido el autor menciona, que un trabajador produce más cuando invierte en educación, y por lo tanto, se le preguntara si ha seguido estudiando, así como, las oportunidades de encontrar trabajo.

Tasa de rendimiento de la educación universitaria

Se estiman los costes indirectos suponiendo, que el estudiante asiste a la universidad, después de los dieciocho hasta los veintidós años y medio y que sus retribuciones representan una cuarta parte de las que podrían haber percibido. Se supone que son cuatro años y medio de asistencia a la universidad, por consiguiente, todos los que reciben una educación universitaria completa o parcial la mitad de los que se matriculan en el primer año de licenciatura dejan los estudios antes de completar los cuatro años. Por lo tanto, los costes son inferiores

para los fracasados, pues, su estancia en la universidad es de dos años, mientras tanto, los que obtienen la licenciatura permanecen en la universidad cuatro años y medio. Así pues, el rendimiento sería más bajo, para los que no se gradúan si el rendimiento fuese mayor que el coste, estas no son en absoluto despreciables, porque, la asistencia a la universidad, aún, sin obtener un título no representa en absoluto un despilfarro económico (Becker, 1983).

Por el contrario la desigualdad aumentaría con la edad porque las personas más aptas y las que tiene oportunidades favorables necesitarán más tiempo para obtener retribuciones. Los licenciados suelen tener unas rentas familiares superiores al de los hombres con el mismo nivel de educación, las mujeres con el título de bachiller tienen una renta familiar muy superior al de los varones, por lo que, la renta familiar entre los que tienen título de licenciado y los que tienen el de bachiller son menores para las mujeres que los hombres, por lo tanto, el rendimiento monetario de la asistencia a la universidad parece ser inferior en el caso de la mujer (Becker, 1983).

Por ello se preguntara sobre el servicio social si les dio la oportunidad para conseguir empleo, así como, las áreas o lugares, que les hubiera gustado hacer su servicio, pues, el autor menciona que se podría obtener empleo aún sin obtener un título, porque no representa un despilfarro.

Explica, los beneficios que proporciona la universidad varían en función del sexo, raza, residencia y de que hayan terminado o no los estudios. Las personas que invierten en educación son mucho más jóvenes que las que invierten en capital empresarial y tienen más de veinte años y no conocen sus habilidades (Becker, 1983).

Las habilidades y oportunidades, el costo de capacitación tienen una relación positiva entre los ingresos y la preparación de los trabajadores y por el supuesto de que algunas personas tienen más habilidad y mejores oportunidades que otras. En tanto que, las familias ricas utilizan sus propios recursos para cubrir el costo de capacitación por lo que evitan la necesidad de acudir al mercado. Mientras tanto, las familias pobres tienen que depender de becas y necesitan

mantener bajos niveles de consumo antes y durante el periodo de capacitación (Becker, 1977).

Las oportunidades son mejores para los estudiantes que egresan y tienen los medios familiares y económicos para obtener empleo, las inversiones empresariales proporcionan rendimiento en cinco o diez años, en el caso de la universidad se necesita mucho más tiempo un periodo largo de percepción de los rendimientos aumenta el riesgo al igual que una correlación baja entre rendimientos al reducir el valor de la información disponible, mientras, se esta invirtiendo, incidentalmente la larga duración de ese periodo aumenta las ventajas de una educación que sea útil en muchos tipos de actividades económicas y futuras. La educación humanística con la educación flexible habría un argumento económico importante a favor de la educación humanística, además, de los argumentos intelectuales y culturales (Becker, 1983).

La educación universitaria

Una educación universitaria proporciona beneficios monetarios netos al licenciado y un gran aumento de años recientes de préstamos con interés son subvencionados por el gobierno federal y por los estatales, sin duda, ha hecho más atractiva la educación universitaria; las universidades son empresas multiproductos con un gasto total muy superior al de producir un producto único la educación. La educación universitaria representa una inversión atractiva lo que existe una tendencia a invertir más en este tipo de educación. Los perfiles de riqueza son ascendentes durante los primeros veinte años de participación en la fuerza de trabajo y luego descienden, puesto que, la tasa de incremento está relacionada con la educación, la riqueza del trabajador alcanza su valor hacia la edad de treinta y nueve años (Becker, 1983).

El autor menciona que el trabajador alcanza su valor hacia la edad de treinta y nueve años, así que, se le preguntara al egresado sobre la antigüedad en su trabajo y las ventajas o desventajas que tiene con respecto a esto.

La inversión en capital humano, no sólo explica los perfiles de riqueza, sino sus variaciones a lo largo del tiempo. La fuerte inversión en educación, formación

y salud durante el último siglo han dado mayor inclinación al perfil de retribuciones han desplazado la edad de máxima riqueza hasta los cuarenta años. De manera que, los perfiles de los trabajadores cualificados aumentarán durante algunos años cuanto mayor sea la inversión en capital humano y durante todo el periodo de participación, en la fuerza laboral tendrían lugar una disminución neta de la riqueza de los trabajadores cualificados (Becker, 1983).

Es decir, la inversión de un estudiante en su capital humano representa una fuerte inversión, que obtendrá beneficios dependiendo del esfuerzo y dedicación a cada actividad, que realice, tanto en su formación general y específica, en el cuidado de la salud. Las relaciones familiares y económicas influyen en la obtención de empleo de los egresados, pero, no en la permanencia y en la obtención de salarios altos, y esto se verifica en el seguimiento de egresados de la licenciatura en filosofía.

El capital humano es la capacidad que tiene cada persona, para invertir en sí misma en su formación profesional y seguirse capacitándose en cursos, diplomados y en el postgrado, una vez de haber concluido la licenciatura, puesto que, la formación general permite que el salario del trabajador aumente en las empresas que proporcionan formación, y son por lo general, los trabajadores los que pagan por su formación y los que perciben su rendimiento, una de las variables independientes de este estudio es la situación laboral, y uno de los indicadores fue si recibieron formación en el trabajo para luego incrementar su salario. La formación específica incrementa la productividad del trabajador, porque, este no cambiara de empleo constantemente, y la empresa tendrá menos razones para despedir a ese trabajador (Becker, 1983).

La evaluación de su formación disciplinaria y del plan de estudios que llevan influye no tanto en el mercado de trabajo sino en sus preferencias profesionales.

Todos estos aspectos se tendrán que considerar para lograr que dicho estudio mantenga un equilibrio tal que permita vislumbrar sus experiencias motivacionales , que cada individuo manifiesta, y a través de éstas poder sacar el mejor provecho de las mismas para beneficiar al estudiante, y si éste no presenta un alto índice motivacional, entonces se tendrá cuando llegue el momento de

tomar las decisiones y medidas preventivas, trabajar arduamente con ellos para desarrollar este sentido motivacional del estudiante de filosofía, tratar de que no sucumba en su lucha para seguir estudiando y por consiguiente, terminar la licenciatura en beneficio de su persona. Una persona que no se siente autorrealizada en lo que hace, siempre se encontrará descontenta en todo lo que a su alrededor acontece reaccionando negativamente ante situaciones de trabajo escolar, estudio, disciplina comportamiento, socialización, etcétera, siendo estas situaciones claves para su formación académica y profesional futura. Ante esto es indispensable observar todos aquellos indicadores que nos puedan dar a conocer las actitudes motivacionales del alumno, con la finalidad de actuar de una manera más eficaz durante el ingreso, egreso y titulación del alumno.

CAPÍTULO V METODOLOGÍA

En este capítulo, primeramente se da a conocer el tipo de investigación, la metodología utilizada en el presente estudio, luego los sujetos, así como la descripción del instrumento, y el procedimiento.

Tipo de investigación

Dankhe (1986) en Hernández (1999), menciona que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así (vélgase la redundancia) describir lo que se investiga.

Los estudios descriptivos miden de manera más bien independiente los conceptos o variables a los que se refieren. Aunque, desde luego, pueden integrar las mediciones de cada una de dichas variables para decir cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés (Hernández, Fernández, Baptista, 1998).

Así como los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en descubrir, los descriptivos se centran en medir con la mayor precisión posible. Como menciona Sellitz (1965), en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo lograr precisión en esa medición. Así mismo, debe ser capaz de especificar quienes deben estar incluidos en la medición (Hernández, Fernández, Baptista, 1998).

Tomando en consideración lo anterior, podemos afirmar que este trabajo efectivamente se inicia como descriptivo, dado que el objetivo general de esta investigación, fue describir la situación laboral, de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000, además, de indagar las condiciones laborales en las que se encuentran, el egresado, las carencias que tuvieron en su formación profesional, así como, los índices de empleo, subempleo y desempleo. Para que a través de esta investigación se

busque realizar algunas acciones enfocadas a mejorar la situación laboral de los egresados de la Licenciatura.

El método que se utilizó para este estudio fue descriptivo y analítico. En la muestra de investigación se logró entrevistar a 30 egresados de los cuales un 53 % fue de la generación 1995-1999 y un 47% de la generación 1996-2000.

Sujetos

Se entrevistaron a ocho egresados de las generaciones 1992-1996, 1993-1997, 1994-1998 que fueron considerados para participar en la prueba piloto, y, que no entraron en las estadísticas provenientes de la investigación. El trabajo de investigación se realizó con la colaboración de los egresados de la licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 como se representa a continuación.

Cuadro 09. Egresados de la licenciatura en filosofía de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 para ser entrevistados en el trabajo de investigación.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
ENTREVISTADOS	7	9	9	5	30	73%
DIRECCIÓN INCORRECTA				1	1	2%
SE NEGARON A CONTESTAR EL CUESTIONARIO		1	3		4	10%
FALTA DE TIEMPO	2	2	2		6	15%
TOTAL	9	12	14	6	41	100%

Fuente: Colegio de Filosofía de la F.F. y L. de la BUAP 1995-2000.

En la muestra de investigación se logró entrevistar a 30 de 41 egresados. Mientras que un 15% no se pudo localizar por falta de tiempo, un 10% se negó a contestar el cuestionario y el 2% con dirección incorrecta.

Cuadro 10. **Egresados entrevistados por edad y género.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
23 - 25	2	6	4	2	14	47%
26 - 29	3	3	3	3	12	40%
30 - 35	2		2		4	13%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 87% de los egresados son jóvenes, puesto que, tienen entre 23 y 29 años, y un 13% entre 30 y 35 años de edad.

Cuadro 11. **Egresados entrevistados por estado civil y género.**

ESTADO CIVIL	SOLTEROS		TOTAL	%
GÉNERO	H	M		
1995-1999	7	9	16	53%
1996-2000	9	5	14	47%
TOTAL	16	14	30	100%

El 100% de egresados son solteros y con una edad promedio entre 23 y 29 años. Para Gary Becker (1983) los jóvenes solteros no tienen responsabilidades, como padres de familia es por eso que algunos dependen todavía de sus familia, por lo que, no tienen necesidad en conseguir trabajo. Por tanto, tienen más posibilidades de conseguir mejor empleo, porque, no tienen problemas de horario y para cambiar de residencia. (Becker, 1983)

Descripción del instrumento

El instrumento se construye tomando como marco de referencia la teoría del capital humano de Gary Becker (1983) tomado de una fuente primaria, y de esta teoría se construye y se identifica el problema y las principales inquietudes para abordar el estudio del mercado de trabajo. Para el instrumento se hizo una recolección de datos con un cuestionario estructurado de preguntas cerradas, abiertas y de opción múltiple.

El instrumento incluye preguntas cerradas y abiertas, de opción múltiple haciendo un total de 57 preguntas. El instrumento se dividió en 5 apartados, datos generales, inserción laboral, situación laboral, actualización profesional y formación disciplinaria los cuales se describen en forma general y particular.

Los datos generales contiene ocho preguntas de estas son seis cerradas y dos abiertas, en inserción laboral consta de seis preguntas y estas son dos cerradas, una abierta, dos de opción múltiple, se utilizó una escala likert de importancia. La situación laboral contiene treinta cuatro preguntas y de estos doce son preguntas cerradas, catorce abiertas, cinco de opción múltiple, uno de escala likert de calidad y dos escala de frecuencia. En actualización profesional trata de cuatro preguntas y constituye de dos cerradas y dos abiertas por último la formación disciplinaria con cuatro preguntas y contiene una cerrada, una abierta, una de opción múltiple y una de calidad.

Datos Generales

La primera parte contiene ocho preguntas de datos generales y se incluyeron los siguientes indicadores, la pregunta uno se refiere a la edad, en la número dos se preguntó el sexo con una pregunta cerrada, en la tres se refiere al estado civil con una pregunta cerrada, en la cuatro se refiere si esta titulado o no con una pregunta cerrada y línea de titulación con una pregunta cerrada y una abierta, así como, causas por las que no se ha titulado con una pregunta cerrada, en la cinco se refiere por qué decidió ingresar a la licenciatura en filosofía con una pregunta abierta.

Inserción Laboral

En la tercera parte contiene seis preguntas de inserción laboral y se incluyeron los siguientes indicadores: la seis se refiere la situación en que se encuentra actualmente con una pregunta de opción múltiple, en la número siete, se refiere el número de empleos que tiene en el área de filosofía, con una pregunta cerrada y una abierta, en la pregunta ocho, se refiere el tiempo en que logro en conseguir empleo relacionado con su licenciatura después de haber egresado con una pregunta cerrada, la nueve; se refiere a través de que medio consiguió empleo relacionado con la filosofía y se utilizó una pregunta de opción múltiple, la diez se refiere a la importancia que dieron los empleadores a los egresados para obtener empleo, se utilizó una escala de importancia.

Situación Laboral

En la cuarta parte contiene treinta y cuatro preguntas de situación laboral y se incluye lo siguiente; la número; once el nivel educativo en que se encuentran laborando, así como, el área de trabajo con dos preguntas cerradas, la doce; razón por la que aceptó el trabajo se utilizó una pregunta de opción múltiple y una abierta, la trece; el número de horas que dedica a la semana en su puesto de trabajo con una pregunta cerrada.

La catorce; el salario y el tiempo que reciben en su trabajo, se utilizaron dos preguntas de opción múltiple, la quince; la contratación y el horario que desempeña en su trabajo se utilizaron dos preguntas cerradas y dos abiertas. La dieciséis la antigüedad que tiene en su puesto, se utilizó una pregunta cerrada, en la diecisiete se le preguntó qué tanto se relaciona su perfil profesional con su trabajo, se utilizó una escala Likert de frecuencia.

En la dieciocho; si recibe formación en su puesto de trabajo con dos preguntas cerradas y una abierta, en la diecinueve; si le incrementan su salario por su formación en su trabajo con una pregunta cerrada. En la veinte; qué aceptación tiene el licenciado en filosofía en su trabajo, se utilizó una escala likert de calidad y una pregunta abierta del por qué, en la veintiuno se le pidió que indicara la causa personal de no empleo con una pregunta de opción múltiple, una cerrada y una abierta.

En la veintidós que mencionara empresas o instituciones en las que ha solicitado empleo y no lo obtuvo con una pregunta abierta, de los indicadores cuál considera que motivaron la negación de empleo con una pregunta de opción múltiple y una abierta. En la veintitrés que mencionara tres o más limitantes que tiene la carrera, y que le ha obstaculizado su inserción al mercado de trabajo con una pregunta abierta. En la veinticuatro; si se puede hacer un negocio propio a partir de la carrera de filosofía con una pregunta cerrada y una abierta, en la veinticinco; las oportunidades de trabajo se utilizó una escala de frecuencia y una pregunta abierta de por qué. En la veintiséis se preguntó al egresado, si el servicio social le dio la oportunidad para conseguir empleo con una pregunta cerrada y dos abiertas del por qué y en qué áreas le hubiera gustado hacer su servicio.

Actualización profesional

En la quinta parte contiene cuatro preguntas de actualización profesional y se incluye lo siguiente; en la veintisiete, se le cuestionó si ha seguido estudiando con dos preguntas cerradas y dos abierta. En la veintiocho, se le pidió que mencionara los cursos de actualización, congresos, simposios, ponencias más importantes en que ha participado después de haber concluido la licenciatura, y que, mencionara nombre del evento, institución organizadora y año con una pregunta abierta.

Formación disciplinaria

En la primera parte contiene cuatro preguntas de formación profesional y se incluye lo siguiente; en la número veintinueve se refiere a la evaluación sobre la formación académica como filósofo con una escala de calidad, en la treinta trata sobre el plan de estudios que llevó, según ellos qué se debería modificar, se utilizó una pregunta de opción múltiple y que idiomas se anexarían con una pregunta cerrada y una abierta del por qué.

A continuación se da a conocer los elementos que integraron el cuestionario para conocer el mercado de trabajo del egresado de la licenciatura en Filosofía de la BUAP las categorías de análisis que llevaron a conocer la situación laboral de los egresados, así como los indicadores y el número de preguntas.

Cuadro 12. Elementos que integran el cuestionario para conocer el Mercado de Trabajo del egresado de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP

Categoría de Análisis	Indicadores	No. De pregunta
Datos generales	-Edad	1
	-Sexo	2
	-Estado civil	3
	-Titulado,	4
	-Porque decidió entrar a la licenciatura	5
Inserción laboral	-Trabaja	6
	-Número de empleos	7
	-Tiempo en conseguir empleo	8
	-Medios para conseguir empleo	9
	- Importancia de los empleadores para dar trabajo	10
Situación laboral	-Nivel educativo que laboran, área de trabajo	11
	-Razón por la que aceptó el trabajo	12
	-Número de horas que dedican a trabajar.	13
	-Salario que recibe.	14
	-Tipo de contratación , horario	15
	-Antigüedad en su trabajo	16
	-Relación del perfil profesional filosofía con su trabajo	17
	-Recibe formación en su trabajo,	18
	-Incremento de salario por su formación.	19
	-Aceptación en su trabajo.	20
	-Causa personal de no empleo.	21
	-Empresas o instituciones en las que motivaron la negación del empleo	22
	-Limitantes que obstaculizaron la inserción	23
	-Se puede hacer un negocio a partir de la carrera en filosofía.	24
	-Oportunidades de trabajo	25
	-Servicio social dio oportunidad de conseguir empleo.	26
Actualización Profesional	- Ha seguido estudiando.	27
	-Cursos de actualización que ha participado	28
Formación Disciplinaria	-Evaluación de la formación académica	29
	-Plan de estudios qué se debería modificar.	30

Procedimiento

Para empezar hacer esta investigación se seleccionó el tema de investigación de seguimiento de egresados que fue aceptado por el maestro de la materia, ya que, el número de egresados era muy pequeño, además, de conocer un estudio de este tipo. Por tal motivo se procedió a visitar al Colegio de Filosofía de la BUAP para plantear el proyecto, y así, accedieron a cooperar con material para la realización de la investigación, se llevaron a cabo las generaciones 1995-1999 y 1996-2000. Por tanto, el plan de estudios se inició en 1995 y está vigente a la fecha por la cual los resultados pueden servir a la carrera. Se procedió a analizar y procesar la información basándose en el método descriptivo-analítico. Porque en este estudio se logró describir y analizar por medio de graficas la situación laboral, de 30 egresados de la licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 para dar a conocer así el mercado de trabajo.

Así que, se buscó información sobre este tema en las siguientes instituciones universitarias como la BUAP, UAT, UIA, y se obtuvo información sobre el índice de ingreso, egreso y titulación en los anuarios de la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES) y del Instituto Nacional de Estadística y Geografía Informática (INEGI). A través, de estas fuentes se realizó la descripción de los índices de las instituciones que imparten la licenciatura en filosofía a nivel nacional y estatal de las generaciones de 1990 al 2000. Por otra parte, se llegó a la conclusión de que el seguimiento de egresados era muy amplio y se limitó a mercado de trabajo. Posteriormente, se eligió la teoría del capital humano de Gary Becker, puesto que, era el más adecuado para hacer el estudio.

Se tomó en cuenta un estudio denominado; entre el deseo y la oportunidad los estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo de la licenciatura en filosofía, con el fin de conocer, como, habían abordado esta investigación. Posteriormente, se realizaron los antecedentes del problema, la justificación del por qué era necesario realizar dicho trabajo y los alcances que se pretendían obtener, luego, se delimitó la investigación en tiempo y espacio. Después, se

buscó la dirección y teléfono de algunos egresados por medio del sistema Banner, así como, la ayuda de algunos egresados quienes dieron su dirección actualizada así fue, como se amplió el número de egresados.

A partir de la revisión de la teoría se realiza el instrumento cuya finalidad es la de identificar las características de las variables independientes.

Por tanto, se dio a leer al profesor de la materia y al asesor e hicieron las correcciones pertinentes; una vez terminado y corregido el cuestionario se aplicó una encuesta piloto a seis egresados los cuales no entraron en las estadísticas de esta investigación, pero sirvió para verificar la claridad de las preguntas.

Se modificaron las preguntas en su redacción, esta prueba sirvió también, para saber el tiempo en que se tardaban en llenar el cuestionario, una vez recabadas las correcciones se aplicó el primer cuestionario a las dos generaciones elegidas.

Para localizar a los egresados se utilizó un mapa de la ciudad de Puebla, y se seleccionaron colonias de modo que, varios egresados vivieran cerca de ahí, y en un día se logró encuestar a diez egresados, otros dieron con detalle la dirección para llegar a sus casas e ir a entrevistarlos, otros querían que se les entrevistara por teléfono lo cual se les dijo que no se podía, porque había preguntas abiertas, en cambio, otros se les pedía que acudieran a la sala de lectura y a la biblioteca de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP o en alguna cafetería del centro.

Algunas veces había desconfianza al comunicarse y al hablarles por teléfono o visitarlos a sus casas, hacían preguntas tales, como, quién está detrás de todo esto, o que beneficio tiene al contestar el cuestionario, se les explicaba, que un estudio de este tipo les ayudaría a conocer su situación laboral, fue así como, el egresado vio interesante el haber participado, pues, para ellos fue importante dar su opinión sobre su situación laboral en el mercado de trabajo.

Por lo que al participar pidieron, conocer los resultados de esta investigación, se procedió a seleccionar los egresados que trabajan actualmente, como, los desempleados y subempleados. Para concluir se describieron los resultados, se dieron las conclusiones y recomendaciones.

Para codificar las preguntas cerradas se utilizó la escala Likert, consiste en un conjunto de items presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que elija uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico obteniendo una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total (Hernández, Fernández, Baptista, 1998). Se utilizaron escalas de frecuencia, de calidad, de importancia, el rango de calificación de cada una de las variables son del 1 al 5 y los datos obtenidos se codificaron con base a los valores de la escala de importancia y se interpretó de la siguiente manera:

Muy importante	4.5 a 5.4
Importante	3.5 a 4.4
De regular importancia	2.5 a 3.4
Poco importante	1.5 a 2.4
Sin importancia	1 a 1.4

Las preguntas que se codificaron con base a los valores de la escala de frecuencia se interpretaron así.

Siempre	4.5 a 5.4
Casi siempre	3.5 a 4.4
Regularmente	2.5 a 3.4
Casi nunca	1.5 a 2.4
Nunca	1 a 1.4

En tanto que, los datos que se codificaron con base a los valores de la escala de calidad son los siguientes:

Excelente	4.5 a 5.4
Buena	3.5 a 4.4
Regular	2.5 a 3.4
Mala	1.5 a 2.4
Muy mala	1 a 1.4

Para realizar el procesamiento de los resultados se utilizó la estadística descriptiva para cada variable, también, se utilizó la media como medida de tendencia central.

Es un logro que este estudio da a conocer la situación laboral en la que se encuentran los egresados de la licenciatura en filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 puede que sirva a las unidades académicas, hacer un estudio de este tipo, y abrir camino a través de los resultados que arroje, y ayude a mejorar las circunstancias en las que se encuentran los egresados en beneficiar de la comunidad estudiantil. Es indispensable mencionar todos aquellos aspectos que hicieron que esta investigación se llevara a cabo porque sin la ayuda de los egresados no hubiera sido posible realizar esta investigación. Un estudio de este tipo ayuda a conocer su situación laboral, fue interesante el haber compartido esta gran experiencia con los egresados.

CAPÍTULO VI RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados y análisis que los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000, arrojaron sobre su situación laboral en el mercado de trabajo en el orden que se recopiló a través del instrumento.

La descripción se divide como a continuación se indica; datos generales de los sujetos encuestados, inserción laboral de los licenciados en filosofía a partir de su egreso, luego, sobre la situación laboral, después, la actualización profesional y el mercado de trabajo. Finalmente, la formación disciplinara, la relación de su perfil de egreso con el trabajo laboral y evaluación de su formación profesional.

Datos Generales

En este primer apartado se describen y analizan los datos generales, respecto a la titulación de los egresados de las dos generaciones. En los datos generales se analiza y describe lo siguiente en cuanto a titulados y no titulados, las causas del porque no se habían titulado, y del porque decidieron entrar a la licenciatura en filosofía, se decidió preguntar esto porque la mayoría es soltero, entonces se tenía la oportunidad de que hubieran más titulados.

Gary Becker, menciona que los jóvenes solteros no tienen responsabilidades, como padres de familia, dependen todavía de su familia, por lo que, no tienen necesidad en conseguir trabajo. Por tanto, tienen más posibilidades de conseguir mejor empleo, porque, no tienen problemas de horario y para cambiar de residencia (Gary Becker, 1983).

Se procedió a preguntar la edad porque si tiene una edad entre los 25 a 29 años de edad y de estado civil solteros. Entonces tendría más ventaja de titularse y se menciona que una de las causas por las que no se han titulado es de índole externo.

Para Gary Becker (1983) los jóvenes solteros son más capaces de absorber ideas nuevas, pues, están menos sujetos a responsabilidades familiares y dependen más fácilmente de sus padres. Esto quiere decir el que estén solteros es una ventaja para titularse pero aquí se encontró lo contrario, la mayoría no se

ha titulado. Es por ello que, la universidad necesita estar en contacto con el egresado para cubrir estas demandas,

A continuación se da a conocer los cuadros que explica mejor con detalle cada cuadro.

Cuadro 13. **Egresados titulados y no titulados por género.**

GENERACIONES	1995-1999		1996- 2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
TITULADOS	3	1	2		6	20%
NO TITULADOS	4	8	7	5	24	80%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El grado de titulación se caracteriza por el 20% de titulados, de estos un 13% se gradúa por tesis y un 7% por pase automático. En tanto que, un 80% son pasantes lo que implica que se tendría que proponer una estrategia para una mejoría en cuanto eficiencia terminal de las tesis.

En el siguiente cuadro se muestran las causas del porque no se han titulado.

Cuadro 14. **Causas del por qué los egresados no se han titulado.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
ADEUDAN MATERIAS		1	1	1	3	10%
FALTA DE ASESORÍA			3	1	4	13%
SIN INTERÉS				1	1	3%
FALTA DE TIEMPO	3	5	1		9	30%
SIN RECURSOS ECONÓMICOS	1	2			3	10%
EN PROCESO DE REALIZACIÓN			2		2	7%
FALTA DE INFORMACIÓN PARA HACER LA TESIS				2	2	7%
EGRESADOS TITULADOS	3	1	2		6	20%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 53% de los egresados no han logrado titularse por problemas de índole externos, es decir, que adeudan materias, no tienen interés por realizar la tesis, así como, la falta de tiempo, no tienen el recurso económico lo que implica realizar la tesis. El 20% menciona, que la falta de asesoría y la falta de información son el motivo por el cual no han realizado la tesis, en este sentido se puede decir que están a la mitad de su tesis o están por comenzar.

A continuación se le pregunta al egresado por qué decidió entrar a la licenciatura en filosofía.

Cuadro 15. ¿Por qué decidió entrar a la licenciatura en filosofía.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
PARA ADQUIRIR CONOCIMIENTOS Y HACER TRABAJOS DE REFLEXIÓN, PORQUE ES MUY INTERESANTE Y FUNDAMENTAL, A PENSAR BIEN	3	3	4	1	11	37%
PORQUE ES LO QUE MÁS ME SATISFACE EN LA VIDA	2	2	2		6	20%
PORQUE ERA ACORDE A MIS NECESIDADES PROFESIONALES	1				1	3%
POR CURIOSIDAD		1		1	2	7%
POR OPCIÓN	1	1			2	6%
POR GUSTO		1	2	2	5	17%
NO COSTESTARON		1	1	1	3	10%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 37% Mencionó, que fue para adquirir conocimientos y hacer trabajos de reflexión. Además, de que siempre les ha llamado la atención por ser interesante y fundamental. El 20% mencionaron, que fue porque, era lo que más le satisfacía en su vida personal, la consideran como una actividad que permite afrontar mejor la vida, así como, encontrarle sentido a la misma, esto es muy importante, pues, la filosofía requiere dedicación y vocación.

Como se puede observar en ningún momento mencionaron que ingresaron a la licenciatura para obtener un salario alto, lo sorprendente de este caso es que solo un 3% menciona, que fue acorde a sus necesidades profesionales. Finalmente, otro 40% dijeron que ingresaron a la carrera por gusto y curiosidad, otros no tuvieron otra opción porque el trámite lo hicieron a otra carrera y los ubicaron en esta licenciatura. El 40% de egresados no sabían exactamente que iban a estudiar y un 10% no contestaron.

Inserción Laboral

Como se puede observar al tocar el tema de inserción es hablar de cómo se insertaron a ese empleo que actualmente tienen u obtuvieron. Esta pregunta se les hizo a los egresados de las dos generaciones del Colegio de Filosofía porque se encontró que el 47% trabaja en la carrera que estudio y un 37% está desempleado es decir que no tiene trabajo de ninguna índole y el 16% está subempleado.

los egresados que trabajan en la carrera que estudiaron, tiene solo un empleo, considerando que la mayoría es docente, porque el lugar de trabajo donde se encuentran es en instituciones educativas, y una de las razones por la que se desempeñan en la docencia, fue para adquirir experiencia, aplicar conocimientos, desarrollar habilidades.

El trabajo que ejercen es muy rico en experiencia y actitudes como ocurre con aquellos egresados que trabajan en coordinación de educación inicial, asociación civil, estos egresados están en contacto con las comunidades lejanas de la ciudad, en el lugar en que se encuentran trabajando no se maneja la docencia, pero hay un campo de investigación y participación filosófica muy rica. Sin más que decir, el egresado deberá continuar capacitándose para lograr mejores puestos de trabajo y tener una mejor remuneración. Los egresados que se encontraron en activo en ese tiempo, lograron encontrar empleos de uno a seis meses en el puesto que estuvieron en aquel tiempo. Se está hablando cuando se hizo esta investigación porque hoy en día no se sabe a ciencia cierta cuál es su situación laboral de estos egresados.

El 27% de los egresados menciona que uno de los medios para conseguir el empleo relacionado con la filosofía, como es en la docencia, lo obtuvieron por recomendación de familiar o amigos.

Gary Becker, menciona que no solo las aptitudes influyen sobre las oportunidades sino que el medio familiar es un determinante fundamental de las oportunidades (Gary Becker, 1983).

Es importante recordar que uno de los lugares donde se desempeña el egresado de filosofía es en la docencia, y estar en contacto con las comunidades

lejanas, es por ello, que los empleadores dan más importancia a la formación académica en la obtención del empleo, así como los conocimientos y habilidades y la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa o instituciones educativas. Así pues, uno de los campos de trabajo de este egresado es la docencia y es por eso, que los empleadores toman como importante estos factores. A continuación se explica en los cuadros a detalle. Es importante que la universidad este en contacto con los empleadores, que haya más encuentros de egresados y empleadores como lo ha venido haciendo hoy en día. Para que los subempleados y desempleados no les quedo otra opción que buscar trabajos de chambismo con una baja remuneración y una inestabilidad laboral.

En los siguientes cuadros se explica a detalle y se describe la inserción laboral de los egresados de las dos generaciones que trabajan actualmente en el área de filosofía.

Cuadro 16. **Egresados que trabajan en el área de filosofía y aquellos no trabajan.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
EGRESADOS QUE TRABAJAN ACTUALMENTE EN EL ÁREA DE FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
DESEMPLEADO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 47% de los egresados trabajan actualmente en el área de la filosofía estos egresados se tomaron en cuenta para enriquecer la investigación, pues cuentan con experiencia en el área. Por otra parte, se encontró que el 16% esta subempleada y nunca han trabajado en el área de filosofía, se dedican a otras actividades como; secretarias, organizadores de eventos, abarrotes y vendedores de celulares, lo que es más preocupante es que un 37% está desempleado esto sumado al 16% de subempleados da un total del 53% de egresados sin empleo en su área disciplinaria.

Carrillo (1986) menciona, que el surgimiento del desempleo es un problema social de relevancia especial, y está ligado a la aparición del mecanismo de

mercado como regulador de la oferta y la demanda del factor trabajo, y por lo tanto, se encuentra relacionado con el desarrollo de los sistemas productivos modernos.

El número de empleos que tienen los egresados que trabajan en el área de filosofía se visualiza en el siguiente cuadro.

Cuadro 17. **Número de empleos que tiene el egresado en el área de filosofía por género.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
1 EMPLEO	3	4	2		9	30%
2 EMPLEOS	1	1	1		3	10%
3 EMPLEOS		1		1	2	7%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

De un 47% de egresados con empleo se observa que sólo un 30% tiene un empleo, un 10% tiene dos y un 7% tiene 3 considerando que la mayoría son docentes por hora clase. Esto es un problema de la oferta y demanda de los profesionistas ya que son contratados como; docentes, que realizar otras funciones, se cree también, que la filosofía no tiene una funcionalidad útil, además de los bajos salarios, es por ello que no les queda otra opción que buscar trabajos de chambismo con una baja remuneración y una inestabilidad laboral.

También se les pregunto sobre los lugares de trabajo, para conocer donde están laborando.

Cuadro 18. Lugar de trabajo del egresado de la Licenciatura en Filosofía.

GENERACIÓN	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
ZONA MILITAR 7º. Y 9º. R.B.R CON OPCIONES A CIVILES	1				1	37%
SECUNDARIA TÉCNICA INDUSTRIAL "GALILEO GALILEI"		1			1	
INSTITUTO ALTAMIRANO		1			1	
LICEO CULTURAL MEXICANO. INSTITUTO VANDERVIT		1			1	
CENTRO ESCOLAR "ENRIQUE SÁNCHEZ PAREDES"		1			1	
CONALEP III				1	1	
BACHILLERATO "VENUSTIANO CARRANZA"	1				1	
INSTITUTO PANAMERICANO			1		1	
INSTITUTO VEL			1		1	
COBACH PLANTELES 21,26			1		1	
UNIVERSIDAD DE COMUNICACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS		1			1	
APOYO TÉCNICO DE SUPERVISIÓN, COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN INICIAL Y ASOCIACIÓN CIVIL	2	1			3	10%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Los lugares donde contratan a más licenciados en filosofía es en instituciones educativas privadas, pues, un 37% de empleados dijeron estar como; maestro, y una de las razones por las que desempeñan la docencia es para adquirir experiencia, aplicar conocimientos, desarrollar habilidades. El reconocimiento profesional del filósofo es muy infravalorado, el trabajo que ejercen es muy rico en experiencia y actitudes como es el caso de los que trabajan de coordinadores de educación inicial, apoyo técnico de supervisión y asociación civil. Algunos de estos egresados están en contacto con las comunidades lejanas de la ciudad de Puebla, pues, cabe mencionar que en el lugar en que se encuentran trabajando no se maneja la docencia como tal pero ahí hay un campo de investigación y participación filosófica. Gary Becker (1983) menciona, que el escoger entre actividades con futuro y actividades en vía muerta requiere

exactamente las mismas consideraciones que el escoger entre continuar la actividad educativa o incorporarse a la fuerza de trabajo. La realidad a este fenómeno es la poca demanda de la carrera en filosofía, el egresado deberá continuar con estudios en el área.

Con respecto al tiempo en que lograron conseguir empleo, se describe a continuación.

Cuadro 19. Tiempo en que lograron conseguir empleo actual relacionado con la licenciatura en filosofía, una vez de haber egresado,

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
1 MES A 6 MESES	3	4	3	1	11	37%
6 MESES A 1 AÑO	1	2			3	10%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Un 37% logró conseguir empleo de uno a seis meses después de haber egresado al salir de la universidad; y otro 10% de 6 meses a un año. El desempleo es un problema que prevalece hoy en día en nuestro país, pues, un 53% aún no ha conseguido empleo. Las empresas que se encuentran relativamente protegidas de la competencia en el mercado de trabajo tienen incentivos para pagar los costes de los trabajadores que proceden de otros lugares, Gary Becker (1983) menciona que no tienen que preocuparse de la competencia. Sin embargo las empresas estarían dispuestas a pagar parte de los costes de búsqueda dentro de una zona geográfica, porque, algunos de los costes como las tasas de agencias de empleo serían atribuibles a la empresa que ofrece trabajo, pues, se repite cada vez que hay un cambio en el puesto de trabajo. Es por ello, que las empresas mantienen a sus empleadores y van supliendo a otro que hace su cambio, y este nunca abandonaría su trabajo.

Medios para obtener empleo relacionado con la licenciatura en filosofía, se muestra en el siguiente cuadro.

Cuadro 20. **Medios para conseguir empleo relacionado con la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
RECOMENDACIÓN DE FAMILIARES O AMIGOS	2	5	1		8	27%
RELACION DE TRABAJOS ANTERIORES	1	1			2	7%
MEDIOS MASIVOS DE COMUNICACIÓN	1		2		3	10%
BOLSA DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA UNIVERSIDAD				1	1	3%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 27% fueron recomendados por familiares y amigos, un 17% por trabajos anteriores y medios de comunicación y sólo un 3% por bolsa de trabajo a través de la universidad. En este sentido ellos mencionaron, que existe poca relación interinstitucional del Colegio de Filosofía con empresas, porque, no hay suficiente información y tampoco un contacto directo con las empresas. El medio en el cual se vive afecta a la capacidad de obtener retribuciones y a las oportunidades Becker (1983) menciona que no sólo las aptitudes influyen sobre las oportunidades, sino que, el medio familiar es un determinante fundamental de las oportunidades. Además, de conseguir empleo gastando dinero en agencias de empleo o en anuncios, dedicando tiempo a examinar las ofertas de empleo, hablando con amigos y visitando empresas o según la terminología de Stigler, mediante la búsqueda. Los egresados comentaron, que las relaciones familiares son un medio importante para obtener trabajo, aunque, no se respetan perfiles y no es que no halla trabajo es que se lo dan a personas no preparadas en el ramo.

Para la interpretación de los datos obtenidos del siguiente cuadro se realizó con base en los valores de la escala likert de importancia. Para codificar las preguntas sobre la media de importancia se utilizó una escala Likert del 1 al 5 y se

tomó en cuenta a 10 egresados, es decir, el 34% que tienen empleo de esta generación.

Cuadro 21. Media de opinión sobre la importancia que dieron los empleadores a los egresados para la obtención de empleo relacionado con la licenciatura en filosofía, de la generación de 1995-1999.

GENERACIÓN 1995-1999	HOMBRES 4	MUJERES 6	MEDIA TOTAL
FACTORES	MEDIA	MEDIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	4.3	4.2	4.3
EDAD	1.3	2.7	2.0
ESTAR TITULADO	2.3	2.2	2.3
EXAMEN O CONCURSO	1.0	2.5	1.8
ACEPTACIÓN DE LA CARRERA	2.8	2.8	2.8
CONOCIMIENTO Y HABILIDADES	3.5	3.5	3.5
DOCUMENTOS DE PREPARACIÓN O ACTUALIZACIÓN	3.0	2.3	2.7
ANTECEDENTE FAMILIARES O PERSONALES	1.0	2.5	1.8
EXPERIENCIA LABORAL	2.5	2.7	2.6
INGLÉS	1.8	1.8	1.8
GÉNERO	1.0	1.2	1.1
PERSONALIDAD	2.0	2.3	2.2
COINCIDENCIA DE LA CARRERA CON LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA O INSTITUCIONES EDUCATIVAS	3.5	4.0	3.8
ESTADO CIVIL	1.0	1.8	1.4

Los egresados de la generación 1995-1999 manifestaron, que para los empleadores es importante la formación académica. La coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa o instituciones educativas y los conocimientos y habilidades. En tanto que, es de regular importancia, la aceptación de la carrera, los documentos de preparación o actualización y la experiencia laboral, y que es poco importante, el estar titulado, la personalidad, la edad, examen o concurso, antecedentes familiares o personales y el que dominen el idioma extranjero inglés. Por consiguiente, no tienen importancia el estado civil y el género para obtener el empleo. Los empleadores prefieren darle empleo a un normalista que a un universitario pues según ellos en su perfil profesional tienen pedagogía lo que un universitario no tiene. Con respecto a la importancia que dieron los empleadores a

los egresados en la obtención de empleo, también, se tomó en cuenta a cuatro egresados (13%) que tienen empleo.

Cuadro 22. Media de opinión sobre la importancia que dieron los empleadores a los egresados para la obtención de empleo relacionado con la licenciatura en filosofía de la generación de 1996-2000.

EGRESADOS GENERACIONES 1996-2000	HOMBRES 3	MUJERES 1	MEDIA TOTAL
FACTORES	MEDIA	MEDIA	
FORMACIÓN ACADÉMICA	3.7	5.0	4.4
EDAD	2.7	1.0	1.9
ESTAR TITULADO	2.3	1.0	1.7
EXAMEN O CONCURSO	1.7	1.0	1.4
ACEPTACIÓN DE LA CARRERA	4.0	1.0	2.5
CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES	4.3	5.0	4.7
DOCUMENTOS DE PREPARACIÓN O ACTUALIZACIÓN	3.0	4.0	3.5
ANTECEDENTES FAMILIARES O PERSONALES	2.7	1.0	1.9
EXPERIENCIA LABORAL	3.0	1.0	2.0
INGLÉS	2.3	5.0	3.7
GÉNERO	2.7	5.0	3.9
PERSONALIDAD	3.3	2.0	2.7
COINCIDENCIA DE LA CARRERA CON LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA O INSTITUCIONES EDUCATIVAS	4.0	2.0	3.0
ESTADO CIVIL	1.0	1.0	1.0

Los egresados de la generación 1996-2000 calificaron como muy importante los conocimientos y habilidades. En tanto, mencionaron como importante la formación académica. Sin embargo, dijeron que es de regular importancia la aceptación de la carrera, la personalidad y la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa o instituciones educativas. Es poco importante los antecedentes familiares o personales, la experiencia laboral, la edad y el estar titulado. Por tanto, el estado civil, examen o concurso no tienen importancia. El análisis de las dos generaciones coinciden, que los empleadores toman como factor importante la formación académica, así como, los conocimientos y habilidades, también, coinciden en que no tiene importancia el estado civil.

Situación Laboral

El campo laboral en donde se desempeñan los egresados de la carrera de filosofía es en la docencia en el nivel medio superior y superior, bachillerato y preparatoria. Por eso una de las razones por las que los egresados aceptaron ese trabajo fue para adquirir experiencia, por los salarios y prestaciones, aplicar conocimientos y desarrollar habilidades. Decidieron entrar a la carrera de filosofía, para adquirir conocimientos y hacer trabajos de reflexión, porque es muy interesante para el egresado y fundamental a pensar bien. Becker (1983) menciona que existe complementariedad entre el aprendizaje y el trabajo y entre el aprendizaje y el tiempo. Aparentemente donde mejor se adquiere la formación es en el propio puesto de trabajo el desarrollo de ciertas capacitaciones requiere tanto especialización como experiencia y ambas se pueden obtener parcialmente en las escuelas y en las empresas.

El egresado suele trabajar de cinco a veinte horas a la semana es así como recibe un salario de quinientos a mil pesos a la quincena. En tanto que el tipo de contratación en su puesto de trabajo es por contrato, definitivo y de confianza. Se puede decir que estos datos concuerdan con el nivel educativo donde laboran los egresados. Gary Becker menciona que las oportunidades están de acuerdo a la edad, retribuciones y la antigüedad puesto que sus retribuciones serían mayores. Estos egresados se desempeñan en la docencia es una ventaja porque la docencia tiene más oportunidades de incrementar su sueldo de acuerdo a la antigüedad.

Por otra parte el perfil profesional del egresado de filosofía que es actuar con libertad responsable y estar preocupado por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, se relaciona como muy importante en su trabajo como docente. Cabe mencionar que estos egresados imparten la materia de filosofía porque trabajan en la docencia y es ahí donde aplican su perfil profesional como se menciona anteriormente.

Estos egresados reciben formación en su trabajo y en el área de la pedagogía, pero no por ello, les aumentan su salario por la formación recibida, al

contrario, a veces esos llegan a pagar su propia formación, aunque la aceptación que tiene en su trabajo es buena.

Por otro lado, la causa de no empleo de los desempleados y subempleados se debe a los salarios bajos y por la escasa experiencia laboral. Por ello, se dedican a las labores del hogar, continúan estudiando, trabajan en algo diferente no relacionado con la filosofía. El cuidado de los niños, la limpieza del hogar es también un trabajo. (Gary, Becker, 1977). El hecho de que el egresado se dedique a otra cosa que no sea la carrera que estudio no quiere decir que no está trabajando, trabaja pero sin sueldo, porque el hecho de atender el hogar es un trabajo sin salario.

Los egresados solicitaron empleo en escuelas públicas y privadas y el motivo que negó el empleo fue por la falta de experiencia, y la escuela de procedencia, se piensa que un filósofo no tiene la pedagogía. Por ello los egresados reciben formación en pedagogía. Una de las limitantes para obtener empleo es porque no hay una vinculación de la carrera con los empleadores.

Los egresados que están empleados, subempleados, y desempleados mencionaron que no se puede hacer un negocio con la filosofía porque a nadie le interesa el estudio de la filosofía, es decir que no tiene los recursos para crear una escuela además de que la investigación filosófica no es de interés popular, se piensa que la filosofía es una ideología y no un negocio.

Por otro lado se piensa de diferente manera que si se puede hacer un negocio porque se pueden crear escuelas y así poder fomentar la educación filosófica, se menciona que la filosofía es muy amplia quien sabe redactar y aplicar la lógica de lo que estudio. En conclusión las circunstancias y posibilidades del que pueda hacer un negocio depende mucho del filósofo ya que posee criterios y conocimientos igual que cualquier otros profesionistas pues saben desenvolverse y analizar cualquier tipo de problema, además de plantear otras áreas como el medio ambiente en el que pueden ocupar un puesto jurídico, asesor político realizar artículos.

Por ello, son escasas las oportunidades para encontrar trabajo, ahora se puede justificar del porque el 53% está como desempleado y subempleado. En

tanto que en el servicio social no les dio la oportunidad de conseguir empleo, aunque consideran que hay que modificar el servicio social y que el estudiante se involucre en un proyecto de investigación que esté acorde con su carrera o a la docencia. El egresado tiene la capacidad de dirigir una empresa, realizar investigación, sólo necesitan la oportunidad de estimular y mantener activos sus conocimientos filosóficos en área, como escritores en oficinas de divulgación (editoriales, periódicos) para publicar, en donde se pueda desempeñar de manera más abierta. Por otra parte, los medios de comunicación son parte fundamental de la filosofía, así como, al análisis de problemas sociales, derechos humanos, instituciones civiles procuradurías de manera que el egresado ponga en práctica su carrera eso es lo más importante.

Las condiciones de oferta y demanda del mercado laboral de la región no son favorables y por otra los empleadores no saben que hay licenciados en filosofía capacitados para ejercer en diferentes actividades. Es necesario mencionaron los egresados que el Colegio de Filosofía realice una vinculación con empresas e instituciones educativas del nivel medio superior y superior para que conozcan cual es el perfil profesional.

Esta situación afecta al filósofo porque la sociedad está enfocada a la productividad moderna, y no se ha desarrollado tanto en el campo laboral de las humanidades abarca mucho más allá de la docencia, el área de trabajo es muy extensa y el desconocimiento de esto no debe limitarlo. En esta investigación no se entrevistó a los empleadores por razones de tiempo por lo que se recomienda se tome en consideración para futuras investigaciones. Ambas generaciones reconocen que tienen aptitudes y pueden desempeñarse en muchas otras áreas y no sólo en la docencia, la mayoría de esta generación dijeron que pueden analizar diversos problemas que tienen implicaciones éticas, políticas o de alguna otra naturaleza, así como, actuar con libertad responsable. Es por ello que, los egresados, además, de poder desempeñarse como docentes pueden realizar actividades como asesores, gerentes de una empresa pues tienen capacidad de formar parte de trabajos que tengan que ver con el análisis.

En tanto que para los empleadores lo más importante son; la formación académica, los conocimientos y habilidades, la coincidencia de la carrera con las necesidades de la empresa y que no tiene importancia el estado civil. Uno de los principales problemas de la inserción laboral es que no hay expectativas para el egresado en el mercado de trabajo y tampoco apoyo filósofo. Becker (1983) señala que las empresas normalmente desconocen la capacidad y el potencial de los nuevos empleados, incluso después de haber pagado los costes de contratación. Esto se debe a la falta de información por ambas partes entre instituciones que ofrecen la carrera y el campo laboral

Gary Becker (1983) menciona que un mercado más extenso induciría a una mayor inversión en capacitación, el análisis tradicional de la división del trabajo enfatiza que la eficiencia y por lo tanto los salarios serían mayores cuanto más amplio fuese el mercado, y enfatiza que casi todo el mundo es capaz de beneficiarse de una educación universitaria, lo cual en este caso no es así, en este contexto la carrera no tiene una gran demanda laboral pero, esto se debe a la falta información por parte de los empleadores.

Gary Becker (1983) menciona, que la formación general le es útil a muchas empresas en un mercado competitivo los salarios que paga cualquier empresa dependen de las productividades marginales y así los salarios y los productos marginales futuros aumentarían en las empresas que proporcionan formación de tipo general y por lo tanto los salarios podrían elevarse exactamente en la misma medida que el producto marginal.

Lo que quiere decir que siempre y cuando tome cursos en su área y en este caso el filósofo es formado en pedagogía por lo que no pueden obtener un rendimiento más alto porque no los capacitan en filosofía. Esto sucede porque para los empleadores es más importante que se actualicen en la enseñanza que en su área disciplinaria.

En relación a la aceptación de filósofos dijeron que es buena en su trabajo, pues, reconocen que pueden analizar y fomentar el desarrollo de las humanidades en menor número dijeron que es regular porque la gente no sabe exactamente a

qué se dedica un filósofo. Esto se debe a la falta de información sobre la carrera y su difusión en el mercado laboral.

Con respecto a realizar un negocio propio a partir de la carrera en filosofía. Consideran que esto depende del filósofo, porque posee criterios y conocimientos igual que cualquier otro profesionista pues saben desenvolverse y analizar cualquier tipo de problema. Para ellos las oportunidades de empleo son escasas, porque el trabajo filosófico no es valorado, los empleadores prefieren contratar a profesionistas no relacionadas con el área esto se debe al desconocimiento de los empleadores, ellos creen que cualquier persona con conocimiento medio es capaz de impartir filosofía y en el peor de los casos ni siquiera con conocimientos previos, por tal motivo el empleo escasea porque lo ocupan personas no preparadas.

Los egresados que están desempleados, sigue estudiando, se dedica a las labores del hogar, mientras, y el subempleo como organizadores de eventos sociales, secretarias, abarrotes o atienden en el negocio propio de la familia. Ambas generaciones han solicitado empleo en instituciones educativas públicas de la SEP, y consideran que ingresar a estos lugares es muy difícil, específicamente en estos lugares es donde contratan a otros profesionistas para impartir la materia de filosofía que es obligatoria en bachilleratos del estado, además de otras instituciones educativas privadas.

A continuación, se da a conocer la situación laboral de los egresados de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000 así como su descripción a detalle de cada cuadro.

Cuadro 23. **Nivel educativo donde laboran los egresados de la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999				1996-2000				TOTAL	%
	H		M		H		M			
GÉNERO	Pub	Priv	Pub	Priv	Pub	Priv	Pub	Priv		
LUGAR DE TRABAJO										
LICENCIATURA				1					1	4%
BACHILLERATO		2	1	1	1	1		1	7	23%
PREPARATORIA	1			1		1			3	10%
SECUNDARIA			1						1	3%
SECRETARÍA DE EDUC. PUB.	1		1						2	7%
DESEMPLEO		3				4		4	11	37%
SUBEMPLEO				3		2			5	16%
TOTAL	2	5	3	6	1	8		5	30	100%

En el campo laboral hay un 37% de desempleados y un 16% de subempleados haciendo un total del 53% y un 47% de empleados en el área de filosofía de este último porcentaje el 33% de egresados se concentra en instituciones privadas y en el nivel medio superior, es decir, un 10% están en preparatorias y un 23% en Bachilleratos, mientras, un 4% en licenciaturas, un 3% en secundarias y un 7% en la SEP, pues, es ahí donde el filósofo tiene su campo de trabajo, ya que, el campo de trabajo del egresado está enfocado a la docencia.

Respecto a la pregunta anterior se procedió a interrogar al egresado sobre el área de trabajo.

Cuadro 24. **Área de trabajo donde laboran los egresados de la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
DOCENCIA	2	5	3	1	11	37%
APOYO TÉCNICO DE SUPERVISIÓN SEP, COORDINADOR SEP, ASOCIACIÓN CIVIL	2	1			3	10%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 37% se dedica a la docencia, y en opinión de los egresados necesitan prepararse más en pedagogía, para dedicarse a la enseñanza, puesto que, la

materia de filosofía se imparte de manera obligatoria en bachilleratos. Los empleadores se sentirían mejor con un egresado, que tenga conocimientos en pedagogía, por lo general, las empresas desconocen el área disciplinaria que pueden desempeñar estos profesionistas.

Al cuestionar a los egresados sobre cuáles eran las razones por las que aceptó el trabajo dijeron lo siguiente.

Cuadro 25. **Razones por las que aceptó el trabajo en el área en filosofía por género.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
ADQUIRIR EXPERIENCIA	2	1	2		5	17%
SALARIO Y PRESTACIONES		1	1	1	3	10%
APLICAR CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR HABILIDADES		2			2	7%
SEGURIDAD Y PERMANENCIA		1			1	3%
HORARIO Y AMBIENTE DE TRABAJO		1			1	3%
NO CONTESTO	2				2	7%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 24% mencionó, que aceptaron para adquirir experiencia y es donde se logra la mayor parte de la formación, y así, obtener un trabajo, está relacionado a un compromiso humanístico pues el filósofo se preocupa por aplicar sus conocimientos y desarrollar sus habilidades que requiere de vocación y actitud positiva. Mientras, que un 16% fue para solventar gastos y obtener un mejor empleo. Becker (1983) menciona que existe complementariedad entre el aprendizaje y el trabajo y entre el aprendizaje y el tiempo. Aparentemente donde mejor se adquiere la formación es en el propio puesto de trabajo el desarrollo de ciertas capacitaciones requiere tanto especialización como experiencia y ambas se pueden obtener parcialmente en las escuelas y en las empresas.

También se le pregunto el número de horas que dedica a la semana en el puesto de trabajo.

Cuadro 26. **Número de horas, que dedica el egresado a la semana en el puesto de trabajo.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
5 A 10 HRS	1	1	1		3	10%
15 A 20 HRS	1		1	1	3	10%
25 A 30 HRS	2	4			6	20%
35 A 40 HRS		1	1		2	7%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Un 20% tiene entre 25 a 30 horas de trabajo a la semana, otro 20% tiene de 15 a 5hrs y sólo un 7% de 35 a 40 hrs. Gary Becker (1983) dice, que el salario y el número de horas, que trabaja un individuo están normalmente relacionados debido a la fatiga, a las diferencias de oportunidades de trabajar a tiempo completo y tiempo parcial. Es decir, a las posibilidades de hacer horas extraordinarias, el egresado para tener un alto sueldo tendría que trabajar tiempo completo o bien seguir estudiando. Con respecto al salario se obtiene lo siguiente.

Cuadro 27. **Salario que recibe el egresado en su puesto de trabajo.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
\$1,000 A \$ 500	2	3	1		6	20%
\$2,000 A \$1,500		2	1	1	4	13%
\$3,000 A \$2,500	2	1			3	10%
\$5,000 A \$ 4,500			1		1	3%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 20% recibe salarios mínimos, es decir, a la quincena trabaja de 60 a 50 horas, con un sueldo de \$1000 a \$500 pesos, le pagan \$16 pesos al día, si el egresado imparte seis horas clase, esto multiplicado por cinco días a la semana, dan un total de 30 horas a la semana. Gary Becker (1983) menciona, que la formación general le es útil a muchas empresas en un mercado competitivo los salarios que paga cualquier empresa dependen de las productividades marginales, y así los salarios y los productos marginales futuros aumentarían en las empresas

que proporcionan formación de tipo general, por tanto, los salarios podrían elevarse exactamente en la misma medida que el producto marginal y las empresas que proporcionan ese tipo de formación, no podrían obtener parte alguna de su rendimiento.

También, es más lógico utilizar relaciones entre salarios, para analizar las fuerzas que determinan las demandas esa es la mejor manera de considerar, el rendimiento de una inversión en capacitación y en otros conocimientos viene determinado por la diferencia absoluta de salarios, es por ello, que son más útiles las relaciones en estudios de demanda y las diferencias en estudios de oferta. La licenciatura en filosofía no tiene competitividad porque no tiene gran demanda.

Si la carrera no tiene competitividad las empresas no podrán proporcionar formación a los trabajadores en el área que les corresponde, ya que, la formación elevaría su salario, y así, los egresados podrían obtener un mejor rendimiento. Cuando se le cuestiono al egresado sobre el tipo de contrato que tiene en su trabajo.

Cuadro 28. Tipo de contratación del egresado de la licenciatura en filosofía en su puesto de trabajo.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
POR CONTRATO	1	4	2	1	8	27%
DEFINITIVO	2	1			3	10%
DE CONFIANZA	1	1	1		3	10%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 37% pueden ser despedidos en cualquier momento y quedarse sin trabajo no tiene un trabajo fijo, pues, están por contrato y de confianza. Mientras, que un 10% están como definitivos, es decir que no pueden ser despedidos a menos que ellos quieran renunciar. Gary Becker menciona, que una empresa que contrata trabajadores por un periodo específico los salarios se determinarían fuera de la empresa y serían independientes del comportamiento de esta.

Las empresas se preocuparían excesivamente por la relación entre las condiciones laborales presentes y futuras debido, si contrataron a trabajadores

durante una unidad de tiempo. Estas condiciones se alteran cuando se tienen en cuenta la formación en el trabajo y la interconexión que así se crea entre ingresos y gastos presentes y futuros.

Respecto a la pregunta anterior se procedió a interrogar a los egresados de las dos generaciones sobre el tiempo que dedican en su trabajo.

Cuadro 29. Horario que dedica a su trabajo el egresado de la licenciatura en filosofía.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
HONORARIOS	1	3	2	1	7	23%
TIEMPO COMPLETO	1	2	1		4	13%
MEDIO TIEMPO	2	1			3	10%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Un 23% está por honorarios, otro 10% medio tiempo y un 13% por tiempo completo. Gary Becker dice, el tiempo que dedica un trabajador a cualquier actividad es función no sólo de la edad, la mortalidad, sino también de la frecuencia con que se cambia de actividad. Una de las causas de los salarios bajos, es que son muy jóvenes al invertir en capital humano. Es importante saber, que mejores inversiones en tiempo; resultaría más favorable a edades más tempranas, puesto que, tiene la oportunidad de cambiarse de empleo y de que sus salarios aumenten.

Al preguntarles a los egresados sobre la antigüedad que tienen en su puesto de trabajo.

Cuadro 30. Antigüedad que tiene el egresado en su trabajo.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
6 MESES A 1 AÑO	1	2			3	10%
1 A 2 AÑOS	2	3	3	1	9	30%
3 A 4 AÑOS	1	1			2	7%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 30% tiene una antigüedad de 1 a 2 años en su puesto de trabajo. Es preciso mencionar, que un 7% tiene una antigüedad de 3 a 4 años ya estaban trabajando antes de que egresaran del colegio. Gary Becker menciona, que las oportunidades están de acuerdo a la edad, retribuciones y la antigüedad, pues, sus retribuciones serían mayores. La mayoría de los egresados tiene poco tiempo de trabajar sus salarios son bajos, a causa de que requiere mayor antigüedad, para recibir oportunidades de empleo, dado que, la experiencia hace al egresado seguro de sí mismo y de poder aplicar mejor sus conocimientos.

Cuando se les pregunto a los egresados sobre la relación del perfil profesional con su trabajo, la interpretación se realizó con base a los valores de la escala de frecuencia Likert y se toma en cuenta un 34% es decir 10 egresados de esta generación que tienen empleo actualmente.

Para codificar esta pregunta se utilizó la escala Likert de frecuencia del 1 al 5.

Cuadro 31. Media de opinión sobre, qué tanto, se relaciona el perfil profesional con el trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía de la generación 1995-1999.

GENERACIONES 1995-1999	HOMBRES 4	MUJERES 6	MEDIA TOTAL
MEDIA DE FRECUENCIA	MEDIA	MEDIA	
ANALIZAR CRÍTICA Y RACIONALMENTE DIVERSOS PROBLEMAS QUE TIENEN IMPLICACIONES ÉTICAS, POLÍTICAS O DE ALGUNA OTRA NATURALEZA	3.3	4.5	3.9
ACTUAR CON LIBERTAD RESPONSABLE Y ESTAR PREOCUPADO POR MANTENER RELACIONES ARMONIOSAS CON SUS SEMEJANTES	4.5	4.7	4.6
PROMOVER LA PRÁCTICA DE LOS VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS, DE JUSTICIA SOCIAL Y DE EQUIDAD	3.8	4.7	4.3
IDIOMA EXTRANJERO (INGLÉS)	2.3	1.7	2.0
MANEJAR COMPUTADORAS	1.8	3.2	2.5

Con respecto a la opinión que tienen sobre la relación de su perfil profesional y su trabajo la generación 1995-1999 respondió, que siempre actúan con libertad responsable y están preocupados por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, mientras que, casi siempre promueven la

práctica de los valores éticos, estéticos, de justicia social y de equidad, analizan crítica y racionalmente diversos problemas que tienen implicaciones éticas, políticas o de alguna otra naturaleza. y regularmente manejan computadoras y casi nunca se relaciona el idioma inglés con su trabajo, pues, Becker menciona, que las personas tienen dudas sobre sus aptitudes, especialmente los jóvenes son los que llevan a cabo la mayor parte de la inversión.

Por otra parte los egresados de la generación 1996-2000 dan su opinión en el siguiente cuadro.

Cuadro 32. Media de opinión sobre, qué tanto, se relaciona el perfil profesional con el trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía de la generación 1996-2000.

GENERACIONES 1996-2000	HOMBRES 3	MUJERES 1	MEDIA TOTAL
MEDIA DE FRECUENCIA	MEDIA	MEDIA	
ANALIZAR CRÍTICA Y RACIONALMENTE DIVERSOS PROBLEMAS QUE TIENEN IMPLICACIONES ÉTICAS, POLÍTICAS O DE ALGUNA OTRA NATURALEZA	4.7	5.0	4.9
ACTUAR CON LIBERTAD RESPONSABLE Y ESTAR PREOCUPADOS POR MANTENER RELACIONES ARMONIOSAS CON SUS SEMEJANTES	4.7	5.0	4.9
PROMOVER LA PRÁCTICA DE LOS VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS, DE JUSTICIA SOCIAL Y DE EQUIDAD	3.7	5.0	4.4
IDIOMA EXTRANJERO (INGLÉS)	3.0	2.0	2.5
MANEJAR COMPUTADORAS	4.0	2.0	3.0

La generación enfatiza que siempre analizan crítica y racionalmente diversos problemas que tienen implicaciones éticas, políticas o de alguna otra naturaleza y actúan con libertad responsable y están preocupados por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, y que, casi siempre promueven la práctica de los valores éticos, estéticos de justicia social y de equidad, regularmente manejan computadoras y el inglés. Gary Becker menciona, que los jóvenes no conocen bien sus aptitudes ni las oportunidades de inversión a su alcance, si esto fuera así, los que invierten en capital humano por ser más jóvenes serían menos conscientes de las alternativas, y por lo tanto, más susceptibles de

equivocarse que los inversores en capital físico, de manera que los inversores en capital humano no tengan menos información debido a su edad; quizá ambos hechos falta de información y juventud sean el resultado conjunto de los incentivos para no retrasar la inversión.

Respecto a la formación en el trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía.

Cuadro 33. Recibe formación el egresado en su puesto de trabajo en el área de la filosofía.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
SÍ RECIBE FORMACIÓN	3	6	3	1	13	43%
NO RECIBE FORMACIÓN	1				1	3%
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 43% recibe formación tanto en escuelas públicas y particulares, pero no en filosofía, sino en pedagogía; didáctica, técnicas de enseñanza-aprendizaje, y en forma gratuita. Gary Becker menciona, que muchos trabajadores incrementan su productividad adquiriendo nuevas cualificaciones y perfeccionando, mientras trabajan otras que ya poseían la productividad futura sólo puede mejorarse mediante un coste. Los costes incluyen el valor asignado al tiempo y al esfuerzo de los aprendices, la enseñanza que otros proporcionan y el equipó y los materiales que se utilizan. El gasto y el tiempo dedicados al aprendizaje dependen en parte del tipo de formación.

La complementariedad entre empresas e instituciones escolares dependen en parte de la cantidad de conocimientos formalizados que dispone, y puede enseñar formalmente la teoría de un curso. La formación general trata sobre que el trabajador está dispuesto a costearla, porque, la formación hace que aumenten sus salarios y son los trabajadores los que pagan su formación y los que perciben su rendimiento, tal vez, esto pueda deberse a una formación específica donde la empresa dedica a familiarizar a sus empleados con su sistema de organización y si renuncia a su trabajo esto representarían una pérdida, pues, la empresa no podrá contratar a un trabajador con los conocimientos necesarios.

Esto puede deberse a la cantidad de conocimientos, dado que, es muy poco y no está relacionado con la filosofía, es por ello que, los empleadores no les preocupa que un trabajador renuncie al trabajo, pues, la empresa no invierte en él.

Además, se le pregunto sobre el área en que recibe formación y esto se describe en el siguiente cuadro.

Cuadro 34. **Áreas en que recibe formación el egresado de la licenciatura en filosofía.**

GENERACION	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
PEDAGOGÍA	3	4	2	1	10	33%
LÓGICA, FILOSOFÍA EN MÉXICO		1			1	4%
HISTORIA		1			1	4%
TECNOLOGÍA EDUCATIVA			1		1	3%
NO RECIBIO FORMACIÓN	1				1	3
DESEMPLEO	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEO		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Así que, las áreas en que recibe formación, la mayoría trabaja como docente y este se enfoca a la docencia, el 33% está recibiendo formación en pedagogía, esto abarca estrategias de aprendizaje, formas de evaluar, un 4% recibe formación relacionado con la filosofía. Gary Becker menciona, que la productividad de las empresas depende no sólo de su aptitud y de la inversión que se realiza en ellos, tanto dentro, como fuera del puesto de trabajo, sino también, de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo.

El egresado al no ser formado en su carrera no permanece mucho tiempo en su trabajo, pues, no hay motivación que influya en su desarrollo profesional que es la filosofía.

Con base en su formación disciplinaria se le preguntó al egresado si le incrementan o no su salario por actualizar sus conocimientos en su trabajo.

Cuadro 35. **¿Le incrementan su salario a los egresados por su formación en su puesto de trabajo?**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
SI LE INCREMENTAN		1		1	2	7%
NO LE INCREMENTAN	3	5	3		11	37%
NO RECIBE FORMACIÓN	1				1	3%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Este cuadro está directamente relacionado con el anterior, cuando se les pregunta si después de recibir formación les aumentan el salario y sólo el 7% contestó que si le aumentan el sueldo, mientras que el 37% no les aumentan.

La aceptación que tiene el egresado de la licenciatura en filosofía en su trabajo se refleja en el cuadro.

Cuadro 36. **¿Qué aceptación tiene el licenciado en filosofía con su trabajo y porque?**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
EXCELENTE	2	1	1		4	13%
BUENA		4	1	1	6	20%
REGULAR	2	1			3	10%
MUY MALA			1		1	4%
DESEMPLEADOS	3		4	4	11	37%
SUBEMPLEADOS		3	2		5	16%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Del 47% de los egresados que trabajan actualmente, el 20% menciono que es buena, ya que, el profesional lo consideran como un persona que puede analizar y entrar al estudio de otras áreas afines. Incluso, el 13% dijeron que es excelente, porque, fomentan el desarrollo de las humanidades, donde no sólo el filósofo sabe ¿cómo y dónde aplicar ese conocimiento? sino que tiene la habilidad de vincular los discursos teóricos, ve la realidad concreta.

En tanto que, un 10% menciono, que es regular, porque la mayoría de la gente no sabe en realidad lo que se aprende en esta carrera, además, de que los burócratas y algunos directivos creen que la licenciatura en filosofía y las

humanidades no sirven para nada. Y sólo un 4% menciono, que es muy mala, porque la gente opina que no sobreviviría con esta carrera. En este caso la oferta y la demanda del mercado de trabajo son muy limitadas. Aunque, el filósofo esté preparado para analizar y comprender otras ciencias.

En este tercer apartado se analiza la causa personal de no empleo y se encuestan a los desempleados y subempleados.

Cuadro 37. **Causa personal de no empleo relacionado con la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
ESCASA EXPERIENCIA LABORAL	1		1	2	4	14%
SALARIOS BAJOS	1	3	4	2	10	33%
NO HAY TRABAJO RELACIONADO CON LA FILOSOFÍA	1		1		2	6%
ACTUALMENTE TIENEN TRABAJO EN EL ÁREA DE LA FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Del 53% de los desempleados y subempleados un 33% mencionaron que una razón importante por la cual no tienen empleo son por los salarios bajos, el cual sigue siendo uno de los problemas principales que tienen, y los aleja de su campo laboral, para quién depende de ese sueldo tienen que buscar otras alternativas de trabajo, un 14% señala, que la escasa experiencia laboral es una causa, no se sienten seguros de aplicar sus conocimientos una vez de haber egresado, es decir, no han tenido la práctica suficiente.

Por tanto, el 6% dijo que no hay trabajo relacionado, por lo que, se recomienda que la universidad oferte la carrera a las empresas que proporcionan esta área de trabajo, para empezar desde el servicio social que es donde los egresados pueden adquirir experiencia.

Para conocer a que se dedican actualmente los egresados que no tienen empleo, se les pregunto qué actividades realizan.

Cuadro 38. **A qué se dedican los egresados que no tienen empleo relacionado con la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
CONTINUAN ESTUDIANDO			3	2	5	17%
SE DEDICAN A LABORES DEL HOGAR	3		1	2	6	20%
TRABAJAN EN ALGO DIFERENTE NO RELACIONADO CON LA FILOSOFÍA		3	2		5	16%
ACTUALMENTE TIENEN TRABAJO EN EL ÁREA DE LA FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

De esto se encontró que el 37% son desempleados, por lo que, algunos continúan estudiando o se dedican a las labores del hogar, el 16% esta subempleado en algo diferente a la filosofía, es decir, trabajan como organizadores de eventos sociales, secretariado, abarrotes, atienden o ayudan en el negocio propio de la familia. Gary Becker (1977) menciona, que el cuidado de los niños, la limpieza del hogar es también un trabajo la diferencia es no recibir salario. Como se ha visto en el cuadro anterior, la escasa experiencia y los bajas salarios son uno de los principales problemas para el egresado. Gary Becker (1987) menciona, que la familia es una escuela donde enseñan a sus hijos a labrar el campo, así como, también ocupan los trabajos de sus padres, los subempleados trabajan en negocios propios de su familia.

Por tanto, cuando se le pregunta al egresado en que empresas o instituciones ha solicitado empleo y no lo ha obtenido.

Cuadro 39. **Empresas o instituciones educativas en las que solicitaron empleo y no lo obtuvieron.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
ESCUELAS PÚBLICAS Y PRIVADAS	3	1	4		8	27%
EN NINGUNA PARTE		2	2	4	8	26%
ACTUALMENTE TIENEN TRABAJO EN EL ÁREA DE LA FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

De un 53% de los desempleados que no tienen trabajo sólo el 27% solicitó empleo en escuelas públicas, como en la SEP y en colegios particulares; como el liceo cultural mexicano, Colegio América, además de empresas y compañías

como; la COPARMEX, CANACO, Aeroméxico, Volkswagen y en universidades como la UIA, UPAEP no fueron aceptados.

En cambio, un 26% no ha solicitado empleo, puesto que, se dedican a trabajos no relacionados con la filosofía, el sueldo que reciben en estos trabajos son más altos de lo que recibirían como docentes y en especial en escuelas particulares, sin duda, consideran que son muy bajos los sueldos. Incluso, es muy difícil el poder ingresar a instituciones públicas, en tanto que, otros continúan estudiando debido a este problema.

De acuerdo a la pregunta anterior se procedió a interrogar a los egresados sobre los factores que motivaron a la negación de trabajo en las empresas o instituciones educativas en las que solicitaron empleo.

Cuadro 40. **Factores que motivaron la negación de empleo en empresas o Instituciones educativas.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
ESCUELA DE PROCEDENCIA	2		1		3	10%
FALTA DE EXPERIENCIA EN EL ÁREA	1		2		3	10%
POR NO ESTAR TITULADO		1	1		2	7%
NO HAN BUSCADO EMPLEO		2	2	4	8	26%
ACTUALMENTE TIENEN TRABAJO EN EL ÁREA DE LA FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

De los factores más importantes que motivaron la negación un 27% dijeron la falta de experiencia, así como, la escuela de procedencia y el no estar titulados fueron la causa para no obtener el empleo, pues, prefieren contratar a normalistas y no a universitarios, porque no tienen la pedagogía suficiente, sin duda, los empleos son ocupados por personas sin la preparación profesional adecuada. Por lo que, los egresados recomiendan se realice una mayor difusión de la carrera a todas las empresas relacionadas a esta área. Finalmente un 26% no ha conseguido empleo por las mismas circunstancias.

Siguiendo este orden de ideas se le pregunto al egresado sobre las limitantes que tiene la carrera para conseguir empleo.

Cuadro 41. **Limitantes que tiene el egresado para obtener empleo.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
NOHAY VINVULACIÓN DE LA CARRERA CON LAS EMPRESAS	2	1	3		6	20%
SE LE CONSIDERA AL FILÓSOFO IMPRODUCTIVO	1		1		2	6%
NO ENCUENTRAN LIMITANTES HACIA LA CARRERA		2	2	4	8	27%
ACTUALMENTE TIENEN TRABAJO EN EL ÁREA DE LA FILOSOFÍA	4	6	3	1	14	47%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 26% opinó que no hay una vinculación de la carrera con las empresas, además, considerarlo improductivo, es decir, desconocen totalmente el perfil profesional de un filósofo. Para el licenciado de esta área le es muy difícil incorporarse a empresas, como, las que se mencionaron anteriormente, porque, el campo de trabajo es muy cerrado, además, de que la carrera es poco conocida y valorada.

Para esta pregunta se tomó en cuenta a todos los egresados que están empleados, subempleados y desempleados y se les preguntó si se puede hacer un negocio propio a partir de la licenciatura en filosofía y contestaron lo siguiente.

Cuadro 42. **¿Se puede hacer un negocio propio a partir de la carrera de filosofía?**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
SI PORQUE SE PUEDEN CREAR INSTITUCIONES PARA FOMENTAR LA EDUCACIÓN FILOSÓFICA	1	3	7	1	12	40%
NO PORQUE A NADIE LE INTERESA EL ESTUDIO DE LA FILOSOFÍA	6	6	2	4	18	60%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 60% dijeron que no se puede hacer un negocio, porque, un filósofo no tiene los recursos para crear escuelas, los egresados piensan, que la gente es muy rara para contratar a un filósofo, además, de que la investigación filosófica no es de interés popular, también piensan, que la filosofía es una ideología y no un negocio.

El 40% mencionaron que si se puede hacer un negocio porque se pueden crear escuelas y fomentar la educación filosófica, dado que, todos los trabajo tienen que ver con la filosofía, es cosa de buscar, la filosofía es muy amplia quien sabe redactar y aplicar la lógica de lo que estudio. Esto es también una de las causas por la que el egresado se limita a obtener trabajo.

En conclusión se menciona que las circunstancias y posibilidades que el egresado pueda hacer un negocio, depende mucho del filósofo, pues, posee criterios y conocimientos igual que cualquier otros profesionista, saben desenvolverse y analizar cualquier tipo de problema, además, de plantear otras áreas del medio ambiente, y que puedan ocupar un puesto jurídico, asesor político, realizar artículos etc. En cuanto se orienten a una situación que les de ganancias como el hacer proyectos de cualquier índole podrían lograrse avances para la comunidad y en especial en la filosofía por la forma peculiar con la que ven la realidad.

Por otra parte las oportunidades de trabajo para el egresado de la licenciatura en filosofía.

Cuadro 43. **Oportunidades de encontrar trabajo para el egresado de la licenciatura en filosofía.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
MUY ESCASAS	3	3	2	2	10	33%
ESCASAS	1	3	5	2	11	37%
REGULARES	3	3	2		8	27%
AMPLIAS				1	1	3%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

En las oportunidades de encontrar trabajo para los egresados de filosofía un 33% mencionaron, que son muy escasas, un 37% escasas porque, los empleadores ven totalmente inútil contratar a un filósofo, se debe talvez al desconocimiento de los empleadores, y lleva a pensar en la posibilidad de realizar un estudio a los empleadores para saber cuáles son las necesidades de estos para contratar a un filósofo, Además, de que hay criterios bastantes arbitrarios.

En cambio, un 27% mencionó, que las posibilidades de conseguir empleo son regulares y sólo un egresado 3% dijeron que son amplías. Gary Becker (1983)

argumenta que casi todo el mundo es capaz de beneficiarse de una educación universitaria, en este caso no es así, pues, en este contexto la carrera no tiene gran demanda laboral.

Por otro lado el servicio social les posibilito la oportunidad para conseguir empleo Cuadro 44. **Opinión de los egresados acerca del servicio social.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
SI PORQUE PUEDE RELACIONARSE CON OTRA ÁREAS	1	2	1	1	5	17%
NO PORQUE NO CONSIGUIERON EMPLEO DE ESTA MANERA	6	7	8	4	25	83%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 83% mencionó que no les dio la oportunidad, pues, no realizaban proyectos académicos, y no se relacionaba con su perfil profesional, los egresados consideran que hay que modificar el servicio social y que el estudiante se involucre en un proyecto de investigación acorde a un área vinculado a la docencia y no en cualquier área, como el cineclub.

Al no tener la oportunidad de hacer su servicio social, donde pueda desarrollar sus conocimientos, habilidades y adquirir experiencia, se está limitando encontrar trabajo a estos egresados, puesto que, hubieran preferido trabajar como columnistas, escribir artículos en un periódico, hacer análisis y reflexión, pues, es el área donde pueden estimular y mantener activa sus conocimientos filosóficos, además, de ser diversificados y obtener los métodos necesarios, para hacer investigación, como, el publicar y escribir. Aunque, un 17% mencionó, que si les dio la oportunidad porque su servicio lo hicieron como docentes.

En qué área o lugares debieron hacer su servicio social y expresaron lo siguiente.

Cuadro 45. **En qué áreas o lugares debieron haber hecho su servicio social.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
DOCENCIA	5	8	4	3	20	66%
INVESTIGACIÓN	1		3	1	5	17%
OFICINAS DE DIVULGACIÓN : EDITORIALES, PERIÓDICOS	1	1	2	1	5	17%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 66% menciono que debieron hacer su servicio social en la docencia áreas relacionadas con la filosofía de la misma universidad, pues, el mismo colegio la limita y no la proyecta en algo más para encontrar un buen trabajo. El 34% menciono que de forma más directa con la investigación y en oficinas de divulgación. En verano podrían ser ayudantes de investigadores, porque, el filósofo debe empezar por aplicar sus conocimientos en lugares adecuados a su perfil profesional puede analizar problemas desde diferentes puntos y posee conocimientos diversificados para hacer investigación.

Actualización Profesional

El 63% los egresados no ha seguido estudiando, mientras que un 37% sigue estudiando, un 10% los egresados continuo estudiando una licenciatura en psicología educativa, historia, y diseño de modas, con un 7% estudiaron una maestría en filosofía política, desarrollo educativo, una especialidad en educación e infantil, diplomados en inglés, filosofía, cursos de francés, fotografía y pintura. Mencionaron que solo lo hacen por gusto y que la filosofía es lo que más les apasiona.

Estas actividades lo ocupan como pasatiempo, como se puede ver estas áreas se relacionan con la educación. Por lo tanto, se les pregunto a los que no estudian, que les gustaría seguir estudiando y porque y el 30% respondió que no sabe, en tanto que el 23% que una maestría en el área de pedagogía, estética, filosofía porque les encantan estos campos, además de que están relacionados con la docencia. Entonces se procedió que indicaran los congresos, simposios en las que han asistido una vez concluido la carrera, y el 53% menciono que no ha participado en ningún evento ya que no están enterados de los eventos que organiza la institución.

Es necesario estar en contacto con los egresados para que estén enterados de todos los eventos que organiza la institución. Con respecto a la actualización profesional se encontró lo siguiente.

Cuadro 46. ¿Ha seguido estudiando el egresado de la licenciatura en filosofía?

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
SI	3	3	2	3	11	37%
NO	4	6	7	2	19	63%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

Un 37% sigue estudiando y capacitándose en su disciplina o áreas afines, mientras que otro 63% contestó que no. Gary Becker menciona que la cantidad invertida es función del rendimiento esperado, puesto que, los individuos más aptos tienden a invertir más que los demás, por lo que, la aptitud y la inversión debieran estar positivamente relacionadas, las personas con aptitudes y otras características personales superiores invertirían más en sí mismas lo cual indica la existencia de una relación positiva entre los años de escolarización y la cantidad invertida. Es decir, mayor capacitación en el área mayor oportunidades de trabajo.

Becker (1983) menciona, que la especialización en un mercado muy limitado sería desaconsejable especializarse e invertir. Los trabajadores estarían más capacitados cuanto más amplio fuese el mercado, un mercado más extenso induciría a una mayor inversión en capacitación. Así pues, la eficiencia, y por lo tanto, los salarios serían mayores cuanto más amplio fuese el mercado, el incentivo para hacerse más eficiente está directamente relacionado al tamaño del mercado de trabajo.

Es por eso que se le pidió al egresado que mencionara el nombre del área en la que está estudiando.

Cuadro 47. **Áreas en que han seguido estudiando.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		ÁREAS	TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M			
MAESTRÍA	2				FILOSOFÍA POLÍTICA, DESARROLLO EDUCATIVO	2	7%
LICENCIATURA		2		1	PSICOLOGÍA EDUCATIVA, HISTORIA, DISEÑO DE MODAS	3	10%
ESPECIALIDAD	1			1	EDUCACIÓN ESPECIAL, E INFANTIL	2	7%
DIPLOMADO			1	1	INGLÉS, FILOSOFÍA	2	7%
CURSOS PRÁCTICOS		1	1		FRANCES, FOTOGRAFÍA Y PINTURA	2	7%
NO HAN SEGUIDO ESTUDIANDO	4	6	7	2		19	63%
TOTAL	7	9	9	5		30	100%

El 10% mencionaron que han seguido estudiando una licenciatura en psicología educativa, historia y diseño de modas que han buscado otras alternativas pero mencionaron que sólo lo hacen por gusto y que la filosofía es lo que más les apasiona. El 7% dijeron ser pasantes de maestrías de la UNAM y la UPN, estudian filosofía política y desarrollo educativo y estas si se relacionan con la carrera. En tanto que un 7% han realizado una especialidad en educación especial, infantil. En este sentido sus estudios se relacionan con la educación, un 7% ha realizado diplomados en inglés y filosofía y otro 7% algunos cursos de francés, fotografía y pintura, pero dijeron que estas actividades lo ocupan como pasatiempo.

A los egresados que no estudian actualmente y contestaron en forma negativa se les pidió que dijeran que les gustaría seguir estudiando.

Cuadro 48. **Áreas en que les gustaría seguir estudiando.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		ÁREAS	TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M			
MAESTRÍA	2	1	4		PEDAGOGÍA, ESTÉTICA, FILOSOFÍA DE LA CIENCIA Y DE LA CULTURA	7	23%
LICENCIATURA		1	1		DERECHO, Y ESCULTURA	2	7%
CURSOS DE INGLÉS		1				1	3%
NO CONTESTO	2	3	2	2		9	30%
HAN SEGUIDO ESTUDIANDO	3	3	2	3		11	37%
TOTAL	7	9	9	5		30	100%

El 30% no contesto, porque, no saben, el 23% prefieren hacer una maestría en pedagogía, estética, filosofía de la ciencia y la cultura relacionada con la filosofía, pues, les encanta estos campos, además, de que están relacionados con la docencia y las humanidades. El 7% mencionaron una licenciatura en derecho, ya que, trabajan en un puesto jurídico y un 3% porque le gustaría estudiar un curso de inglés les llama la atención.

Cuando se le preguntó si ha asistido a congresos, simposios y cursos más importantes en la licenciatura en filosofía, una vez de haber concluido la licenciatura.

Cuadro 49. **Indique los congresos, cursos, simposios en el área de filosofía a los egresados que han asistido después de haber concluido la carrera.**

INSTITUCIÓN-ORGANIZADORA	CONGRESOS, CURSOS, SIMPOSIOS	1995-1999		1996- 2000		TOTAL	%
		H	M	H	M		
FF y L DE LA BUAP	XIV CONGRESO NACIONAL DE FILOSOFÍA, LA RESISTENCIA NIETZE.	1	1	3	1	6	20 %
FF y L DE LA BUAP	TEORÍAS DEL APRENDIZAJE, PROBLEMAS FAMILIARES		1	1		2	7%
UPAEP	DESARROLLO DE LA FILOSOFÍA, ÉTICA, Y FILÓSOFOS ALEMANES		1			1	4%
U DE G	COMUNICACIÓN SIGLO XXI ATENCIÓN AL CLIENTE	1				1	3%
SEP	ACTUALIZACIÓN DOCENTE		1	1		2	7%
UNAM	FILOSOFÍA POLÍTICA	1				1	3%
UNIVERSIDAD DE VERA-CRUZ	VII CONGRESO REGIONAL DE ESTUDIANTES DE FILOSOFÍA Y POSMODERNIDAD EN EL SIGLO XXI INFLUENCIA Y DIVERSIDAD FILOSÓFICA	1				1	3%
	NO HA PARTICIPADO EN NINGÚN EVENTO	3	5	4	4	16	53%
TOTAL		7	9	9	5	30	100%

El 53% no han asistido a ningún curso, pues, no están enterados de estos eventos. Es por ello que, sólo el 13% ha asistido a eventos, que, tenga que ver con la filosofía. En tanto que, un 27% han recibido cursos de verano referente a la docencia en la FFY L de la BUAP ó un 7% en la SEP. Como se puede observar el filósofo asiste a congresos que tengan que ver con su formación filosófica y en la docencia en especial, no quiere quedarse rezagado de conocimientos.

Formación Disciplinaria

En este apartado se da a conocer la evaluación del perfil profesional en la formación académica recibida de los egresados de las dos generaciones, las dos menciona que fue bueno su formación académica, en cambio dijeron que se

modificara el plan y programa de estudios y mencionaron que se anexara el idioma alemán ya que la mayoría de los autores filósofos son alemanes.

Para hacer la interpretación de la formación disciplinaria los datos obtenidos se realizan y describen con base a los valores de la escala de calidad, mencionada en la metodología. Los egresados recomiendan se den algunos cursos propedéuticos a los alumnos de nuevo ingreso, gran parte de ellos desconocen los objetivos de esta carrera. Para obtener empleo fue que la carrera es poco conocida y valorada. Por lo que, se recomienda se realice una mayor difusión de la carrera a través de la vinculación universidad-empresa.

Al evaluar su formación académica la calificaron como buena pero mencionaron que podría mejorarse si se modificaran algunas materias y se anexaran otras, además, de modificar también los métodos de enseñanza aprendizaje y evaluación por parte de los maestros, que los profesores sean de tiempo completo para asesorarlos. Pues se dedican más a estudiar sus maestrías o doctorados. Además, de que deben recibir cursos pedagógicos para mejorar la enseñanza aprendizaje. en tanto que consideran que se deberían eliminar algunas materias del tronco común, e introducir materias que resultan indispensables como el idioma alemán.

Así como, ampliar materias que tengan que ver con la enseñanza y piden que se incluya la pedagogía y se dé más auge a la docencia, aunque las materias de; filosofía de la educación y problemas de la enseñanza de filosofía están en el programa sólo se ven en un cuatrimestre y consideran que es insuficiente.

Porque aun cuando en los perfiles de egreso del filósofo se menciona que se formaran docentes lo cierto es que las materias que dan para reforzar el área docente no son suficientes porque el mercado de trabajo está enfocado a la docencia y no están preparados para ello. Situación en el cual se encuentra inmerso el egresado y la institución, ya que al evaluar la formación académica se da a conocer los intereses profesionales de los egresados ya que la filosofía es una carrera analítica y reflexiva que requiere mayor atención para el desempeño académico.

Por lo que se evalúa el perfil profesional de los egresados con la escala de calidad del 1 al 5, y se toma en cuenta 16 egresados (53%) empleados, desempleados y subempleados de la generación 1995-2000

Cuadro 50. Evaluación de la formación profesional de los egresados de la licenciatura en filosofía de la generación 1995-1999.

GENERACIÓN 1995-1999	HOMBRES 7	MUJERES 9	MEDIA TOTAL
PERFILES PROFESIONALES	MEDIA	MEDIA	
DESARROLLA HABILIDADES PARA ANALIZAR CRÍTICA Y RACIONALMENTE DIVERSOS PROBLEMAS QUE TIENEN IMPLICACIONES ÉTICAS, POLÍTICAS O DE ALGUNA OTRA NATURALEZA	3.7	4.0	3.8
ACTUA CON LIBERTAD RESPONSABLE Y ESTA PREOCUPADO POR MANTENER RELACIONES ARMONIOSAS CON SUS SEMEJANTES	4.0	4.2	4.1
ESTA CAPACITADO PARA PROMOVER LA PRÁCTICA DE LOS VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS, DE JUSTICIA SOCIAL Y DE EQUIDAD	4.0	3.8	3.9
INGLÉS	2.2	2.1	2.1
MANEJO DE COMPUTADORA	3.2	3.4	3.3

En esta generación califico su formación académica como buena la habilidad para analizar crítica y racionalmente diversos problemas que tienen implicaciones éticas y políticas y actúan con libertad responsable y están preocupados por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, así como, promover la práctica de los valores éticos, estéticos, de justicia social y de equidad. Aunque, también opinaron que es regular el manejo de computadoras, el nivel académico con el que egresa el estudiante en forma general es calificado, como, buena y sólo en el manejo de computadoras, como, regular y mala en el idioma inglés.

En cuanto a los egresados de la generación 1996-2000 se toma en cuenta a 14 egresados (47%) que tienen empleo, y no lo tienen como es el desempleo y subempleo .

Cuadro 51. **Evaluación de la formación profesional del egresado de la licenciatura en filosofía de la generación 1996-2000.**

EGRESADOS DE LA GENERACIÓN 1996-2000	HOMBRES 9	MUJERES 5	MEDIA TOTAL
PERFILES PROFESIONAL	MEDIA	MEDIA	
ANALIZA CRÍTICA Y RACIONALMENTE DIVERSOS PROBLEMAS QUE TIENEN IMPLICACIONES ÉTICAS, POLÍTICAS O DE ALGUNA OTRA NATURALEZA	3.7	3.6	3.6
ACTUA CON LIBERTAD RESPONSABLE Y ESTA PREOCUPADO POR MANTENER RELACIONES ARMONIOSAS CON SUS SEMEJANTES	3.7	4.2	3.6
PROMUEVE LA PRÁCTICA DE LOS VALORES ÉTICOS, ESTÉTICOS, DE JUSTICIA SOCIAL Y DE EQUIDAD	3.3	3.8	3.5
INGLÉS	2.6	2.8	2.7
MANEJO DE COMPUTADORA	3.2	3.0	3.1

Respondieron que es buena la formación profesional, ya que, analizan diversos problemas que tienen implicaciones éticas, políticas o de alguna otra naturaleza, actúan con libertad responsable y están preocupados por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes, y promueve la práctica de los valores éticos, estéticos, de justicia social y de equidad, mientras que, es regular el manejo de computadoras y mala el idioma inglés, las dos generaciones coinciden en que su formación profesional fue buena, regular y mala. Las materias de apoyo como la de computación e inglés. Los egresados recomiendan que se tomen en cuenta los intereses profesionales de los egresados, la filosofía es una carrera analítica y reflexiva que requiere mayor atención para el desempeño académico.

Cuando se les interrogo a los egresados sobre que se debería hacer con respecto al plan de estudios y contestaron lo siguiente.

Cuadro 52. **Del plan de estudios que llevó, según el egresado, qué se debería modificar.**

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
	H	M	H	M		
GÉNERO						
PLAN Y PROGRAMA DE ESTUDIOS	4	5	7	2	18	60%
MÉTODOS DE EVALUACIÓN	1	1		1	3	10%
MÉTODOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE	1	2	1	1	5	17%
DEJARLO IGUAL	1	1	1	1	4	13%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 60% de los egresados mencionaron que se modificara el plan y programa de estudios del Colegio de Filosofía de la BUAP. Como es el caso de lengua extranjera se les obliga tomar cuatro cursos que sin afán de minimizarla no resulta indispensable en su formación, en cambio el idioma alemán si es obligatorio para una mejor formación académica, puesto que, se recurren a diccionarios en este idioma, porque, hay filósofos alemanes. Los egresados piden que se amplíen los seminarios de griego y latín, y ocuparse de ella, así como, dedicarle más tiempo, porque, la mayoría de los textos clásicos están en este idioma, las editoriales ya no la editan, además, de ser caros, sería conveniente separarlos en dos niveles cada uno por lo menos un año de griego y otro de latín.

En tanto que, lectura de textos clásicos y modalidad del escrito filosófico nunca se abrieron y están en el programa de estudios, también filosofía y literatura se abrió nada más una vez en 5 años.

Por lo que, también se amplíen historia de la filosofía medieval, contemporánea y moderna, introducción a la filosofía, teoría del conocimiento y ofrecer seminarios de los mismos, que hubiera más profundidad y que se implementaran filosofía de la lógica, porque, es importante se engloba a la ciencia. Por otro lado, que se implementaran seminarios como Hegel, Kant, Max, Nietze entre otros, es necesario regresar con los seminarios que existían hace tiempo.

Trabajar directamente con el asesor y que el titular de la materia sea alguien con la formación pertinente, no debería estar a cargo de suplentes o personal no capacitado para impartirlo. Por otra parte, implementar materias que trate del pensamiento político clásico en donde se estudien los principales autores

políticos como Platón, Locke, Aristóteles, Maquiavelo, y Hobe, que hubiera materias relacionadas con los fenómenos culturales contemporáneos como Arte, Política. En tanto, introducción a la antropología a la filosófica, estética para reflexionar sobre los valores artísticos morales, sociales. Darle más auge y espacios a los cursos complementarios.

Cuadro 53. Opinión de los egresados que idiomas les gustaría que se anexen al plan de estudios y por qué.

GENERACIONES	1995-1999		1996-2000		TOTAL	%
GÉNERO	H	M	H	M		
ALEMÁN: PORQUE LA MAYORIA DE LOS FILÓSOFOS SON ALEMANES	6	6	6	4	22	73%
ITALIANO: POR LA IMPORTANCIA A NIVEL MUNDIAL		2	1		3	10%
FRANCÉS: PORQUE PERMITE COMPRENDER ALGUNOS AUTORES FRANCECES EN SU PROPIO IDIOMA		1	2		3	10%
NINGUNO: PORQUE NO HACE FALTA	1			1	2	7%
TOTAL	7	9	9	5	30	100%

El 73% mencionaron que se anexara el idioma alemán y la importancia que tiene en la filosofía, además, de que todos los alemanes son filósofos, el 20% les gustaría el italiano por la importancia que tienen a nivel mundial y el francés, porque, permiten comprender algunos autores franceses en su propio idioma.

Una vez descritos los resultados sobre la base de las opiniones de los egresados entrevistados, es importante señalar que no se debe perder de vista, que el objetivo de la investigación es describir la situación laboral de los egresados, sin olvidar que en ella debe ir implícita la formación integral que se le debe dar al alumno, para que no sólo crezca en lo académico, sino también en el aspecto ético y humano, y que en el futuro, logre ser un profesionista responsable, comprometido y preocupado con la sociedad.

En resumen, a través del análisis descriptivo y analítico se puede concluir que en términos generales se requiere apoyar y orientar al egresado, al mercado de trabajo por medio de encuentros como ha venido realizando la BUAP, en donde el egresado tiene la oportunidad de estar en contacto con la universidad y obtener beneficios que le pueden ayudar a insertarse más fácilmente al campo laboral.

CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se da a conocer las siguientes conclusiones y recomendaciones que se llevó a cabo sobre el estudio de investigación Contexto histórico educativo del Mercado de Trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de las generaciones 1995-1999 y 1996-2000,

Respecto a los estudios del mercado de trabajo en educación superior realizados a nivel nacional son muy pocas, y en estos estudios lo que se ha trabajado es sobre seguimiento de egresados trayectoria laboral, trayectoria escolar. Lo cual quiere decir que los estudios sobre el mercado de trabajo han sido muy limitados y la mayoría de los estudios que se han realizado son de corte teórico analítico, sin llegar a dar una respuesta a la problemática en la que los estudiantes se encuentran en el mercado de trabajo.

Por lo que será muy importante tomar decisiones pertinentes en el plan de estudios que ofrece y para ello se deberá trabajar y apoyarse en estudios como este, pues solo conociendo las necesidades del alumno y detectando a tiempo sus deficiencias, se podrá realmente ayudar a mejorar su desempeño académico y así poder tener más posibilidades de alcanzar la culminación de su carrera, elevando así el ingreso, egreso y titulación de la carrera de filosofía. Es importante señalar que en las instituciones al buscar estudios de mercado de trabajo, solo la UNAM ha realizado una investigación sobre el mercado de trabajo en la licenciatura en filosofía.

Un factor importante que afecta a la licenciatura en filosofía es la escasa demanda que tiene, pues como se mencionó en el marco contextual el porcentaje de ingreso, egreso y titulación de la carrera de filosofía a nivel nacional es baja, tanto en instituciones públicas y privadas. De tal manera, es importante conocer cual o cuales son las causas que dan origen a esta problemática, y como se puede solucionar, haciendo más atractiva esta carrera, para que los jóvenes que deseen cursarla tengan un motivo para terminar y colocarse en su campo de trabajo.

Se concluye que el objetivo que se planteó al inicio del estudio de describir la situación laboral del egresado de la licenciatura en filosofía sobre el mercado de

trabajo se alcanzó, además de que dicha metodología se justifica, ahora bien, el concepto que se maneja sobre el estudio mercado de trabajo, va en función a cubrir las características y necesidades tanto del alumno como del colegio.

Los objetivos que marca para el estudio de investigación del mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en Filosofía fue conocer la situación laboral del estudiante. Fue necesario que los objetivos estuvieran acordes a las características y necesidades de los egresados, con la finalidad de tener más posibilidades de alcanzarlos.

Por otro lado, las características que maneja la teoría del capital humano de Gary Becker son importantes en función a las necesidades y características de la licenciatura en filosofía.

Las variables que comprende el estudio del mercado de trabajo fue diseñado y adaptado a las características de la licenciatura en filosofía y principalmente en función a las características y requerimientos de los egresados de dicho licenciatura, esto con el ánimo de lograr obtener la mayor información posible que de luz a cerca de los obstáculos que presenta el egresado en su situación laboral.

Las conclusiones a las que se llegaron sobre el mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura en filosofía son fruto de esfuerzo por conseguir que tenga un sentido y un significado para la institución y así los egresados de esta licenciatura busquen alcanzar un compromiso académico, social y humano que beneficie directamente a los estudiantes, que están por egresar.

Asimismo la licenciatura al ser el primero dentro de la universidad en el cual se pensó y diseño esta investigación, puede que sea modelo de seguimiento para otras unidades académicas, pues es importante que este trabajo de investigación sea retomada, ya que al elaborarse un estudio de esta naturaleza se obliga a dar a conocer las características y necesidades, tanto a la unidad académica como de sus egresados.

Por lo tanto se recomienda que el mercado de trabajo de los egresados sea una cultura de seguimiento de egresados como lo ha venido haciendo la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, con su Programa Institucional de

Seguimiento de Egresados, que en julio 1999 inicia el Seguimiento de Egresados en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla que hoy en día se puede apreciar en el portal de la BUAP, como un programa institucional con el propósito de conocer la situación en que se encuentran los egresados de la BUAP, y de contar con información de los egresados, que permita proponer estrategias que garanticen, niveles satisfactorios de calidad en la educación superior. Actualmente se han realizado cuatro encuentros institucionales de Egresados y Empleadores desde el 2007 al 2016.

Las conclusiones presentadas aquí son reflejo del trabajo a lo largo del proceso de esta investigación, pues es en el mismo donde ha existido una continua retroalimentación de conocimientos, aprendizajes y experiencias en función de la investigación. Al principio de todo este proceso de investigación, se empezó con un solo objetivo, el de propiciar las condiciones favorables de los egresados, a través de una estrategia preventiva de estudio del mercado de trabajo, pero también, a lo largo del camino se ha venido enriqueciendo con las experiencias de todos (entrevistados y entrevistador) para llegar a alcanzar un segundo objetivo a través de esta, el lograr que el estudio, trate de reencontrar la calidad humana que todos poseemos, pero tal pareciera que se quisiera olvidar. Para con ello obtener la satisfacción de haber contribuido a darle una formación integral a los egresados.

CAPITULO VIII REFERENCIAS

ANUIES (1998) Anuario estadístico de universidades e institutos de educación superior, 1998. México: Edita ANUIES.

Arredondo, V. (1992) La Educación Superior y su relación con el Sector Productivo. ANUIES. México.

Barranco y Santacruz. (1995) Los egresados de la UAA. Trayectoria Escolar y Desempeño laboral 1ª.Ed. UAA. México.

Becker, Gary .S. (1983) El Capital Humano un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación Ed. Cast.: Alianza Editorial, S.A. Madrid.

Becker, Gary. S (1977) Teoría económica Ed. Cast.: Alianza Editorial, S.A. Madrid.

Becker, Gary. S (1987) Tratado sobre la familia Alianza universidad Ed. cast: Alianza Editorial, S.A. Madrid.

BUAP (1979) Programa sintético de la carrera en filosofía

BUAP (1992) Programa sintético de la carrera en filosofía

BUAP (1994) Anuario Primer informe de labores. Puebla. México: Editorial Dirección de prensa y relaciones públicas. BUAP

BUAP (1995) Programa sintético de la carrera de Filosofía. Colegio de Filosofía, Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Puebla México: Editor BUAP

BUAP. (a) (1996) Proyecto Fénix 1996-1997, Plan de desarrollo, requisitos de ingreso FF y L de la BUAP. Puebla. México: Editor BUAP

BUAP. (b) (1996) Sistema Banner 1996-2000. Colegio de Filosofía, Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Puebla México: Editor BUAP.

BUAP (1997) Facultad de filosofía y Letras, Colegio de Filosofía, Reseña Histórica de los Planes de Estudio del Colegio de filosofía de la BUAP 1965-1996

BUAP (1998) Anuario Primer informe de labores. Puebla. México: Editorial Dirección de prensa y relaciones públicas. BUAP

BUAP (1999) Anuario Segundo informe de labores. Puebla. México: Editorial Dirección de prensa y relaciones públicas. BUAP

BUAP (2000) Anuario Tercer informe de labores. Puebla. México: Editorial Dirección de prensa y relaciones públicas. BUAP

BUAP. (a) (2001) Documentación sobre actas de calificaciones semestrales de los años de 1990 a 1998 del Colegio de Filosofía, Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Puebla México: Editor BUAP.

BUAP. (b) (2001) Documentación sobre actas y calificaciones cuatrimestrales de los años 1995 al 2000 del Colegio de Filosofía, Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP. Puebla México: Editor BUAP.

BUAP, (2005) Programa Institucional de Seguimiento a Egresados BUAP
Recuperado el 17 de febrero de 2017 de
http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/egresado/historia

BUAP, (2012) Realizará BUAP Segundo Encuentro de Egresados y Empleadores
Recuperado el 17 de febrero de 2017 de
http://www.buap.mx/portal_pprd/wb/comunic/realizara_buap_segundo_encuentro_de_egresados_2157

BUAP. (a) (2016) 4to. Encuentro de Egresados y Empleadores de la BUAP Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://148.228.54.18/encuentro-egresados/?q=introduccion>

BUAP. (b) (2016). Plan de Desarrollo de la FFy L 2016-2020. Recuperado el 17 de febrero de 2017 de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/filosofia/plan_de_desarrollo

BUAP (2017) Licenciatura en Filosofía. Recuperado el 17 de febrero de 2017 de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/filosofia/lic_filosofia

Carrillo, H. M. (1986) Los Programas regionales de empleo en México. El Colegio de Puebla 1ª. Edición, Puebla.

Colchero, Carlos, (1990) La fundación de la Escuela de Filosofía y Letras de la UAP. (Ensayo de unas memorias) Universidad Autónoma de Puebla. Prados Agua Azul, Puebla. México.

Cueva, (1996). Procesos de inserción laboral de los egresados de la educación técnica media superior en Reynosa Tamaulipas Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27029203.pdf>

Díaz, B, Á. (1995) Empleadores de Universitarios un estudio de sus opiniones 1ª. Edición. Junio Centro de estudios sobre la Universidad, UNAM, México, D. F.

Diccionario de Ciencias de la educación (1998)

Didou. A. S. (1993) El seguimiento de egresados y los estudios de mercado profesional. México

Didou. Instituciones de educación superior y dinámicas laborales Recuperado el 14 de febrero de 2017 de http://www.uv.mx/cpue/colped/n_2728/pagina_n11.htm

Didou Políticas de reestructuración del sistema de educación superior y nuevas modalidades de organización del trabajo. Recuperado el 14 de febrero de 2017 de <http://publicaciones.anuies.mx/acervo/revsup/res090/txt8.htm>

Esparza, S. (1998) La fundación del Colegio del Espíritu Santo ed, Nuestra República. Puebla.

Evaluación de programas de capacitación docente un caso práctico. Revista de la Educación Superior. ANUIES, México.

Garduño y Castro (2002) VI Congreso Nacional - IV Congreso Internacional de Investigación en Administración. Situación de los egresados de licenciatura y posgrado de la escuela Sto. Tomás, como perspectiva de desarrollo profesional para el nuevo milenio, un modelo de seguimiento para el área de ciencias sociales y administrativas del IPN Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/04-5.pdf>

Giacomo, G. (1997) Vinculación Universidad –Sector productivo una reflexión sobre la planeación y operación de programas de vinculación UABC ANUIES. México.

Grao, Julio. (1987) Planificación de la Educación y Mercado de Trabajo. II Congreso Mundial Vasco. Editorial NEarcea Madrid.

Gobierno de la republica (2013) Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado el 06 de febrero de 2017 de http://www.sev.gob.mx/educacion-tecnologica/files/2013/05/pnd_2013_2018.pdf.

Gobierno del estado de Puebla (2011). Actualización Plan Estatal de Desarrollo 2011-2017. Recuperado el 06 de marzo de 2017 de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sfa-actualizacion-ped-2011-2017.\[1\].pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/sfa-actualizacion-ped-2011-2017.[1].pdf)

Guía para uso de citas y bibliografía (APA) (n.d) Referencias bibliográficas Harvard-Asociación Americana de Psicología (Harvard-APA). Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://www.poli.edu.co/sites/default/files/guiausocitasbibliografiaapa.pdf>

Guzmán. G. C. (1994) Entre el deseo y la oportunidad: los estudiantes de la UNAM frente al mercado de trabajo. 1ª. Ed. México

Gutiérrez G, R (julio-diciembre, 1999) La oferta y la demanda de los egresados de la UAEM: hacia otra perspectiva de la elección vocacional. Recuperado el 14 de febrero de 2017 de <http://www.redalyc.org/pdf/311/31100203.pdf>

Guzmán Silva, Susana; Febles Álvarez-Icaza, Mónica; Corredera Marmolejo, Alejandro; Flores Machado, Pilar; Tuyub España, Arumi; Rodríguez Reynaga, Pedro Alfonso (enero-marzo, 2008) Estudio de seguimiento de egresados: recomendaciones para su desarrollo Innovación Educativa, vol. 8, núm. 42, , pp. 19-31 Instituto Politécnico Nacional Distrito Federal, México obtenida el 14 de abril de 2017 de <http://cram.iberro.mx/wp-content/uploads/2016/12/Seguimiento-de-Egresados-Redalyc.pdf>

Herminia R. F. (2006). Resumen: estudio de egresados de la maestría en educación de la universidad autónoma de Guadalajara, en el estado de colima. Recuperado el 14 de febrero de 2017 de http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_02/ponencias/1864-f.pdf

Hernández, R. Y Fernández, C. y Baptista (1998) Metodología de la investigación. Segunda edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México.

Ibarrola, De María. (1998) Memoria del V seminario de Investigación laboral: Perspectiva del mercado de trabajo en México.

INEGI (1990) Anuario estadístico del estado de Puebla. Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática 1990- 2000. México: Edita INEGI.

Jiménez, V. M S (2014) Trayectorias Profesionales de Egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Un Análisis de las Funciones, Productividad y Movilidad en el Mercado Académico. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado el 14 de febrero de 2017 de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269814706087>

Llamas, H. (1989) Educación y Mercado de Trabajo en México. Universidad Autónoma Metropolitana de México

Metodología para realizar Estudios de Seguimiento de Egresados en el Instituto Politécnico Nacional (n.d) obtenida el 15 de abril de 2017 de https://sisae.ipn.mx/Docu/metodologia_enc_egresados.pdf

Muñoz, I. C. (1993) Formación universitaria, ejercicio profesional y compromiso social. Resultados de un Seguimiento de Egresados de la Universidad Iberoamericana. México.

Muñoz, I. C. (1996) Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercado de Trabajo. Seguimiento de egresados de diferentes instituciones a partir de las universidades de origen y de las empresas en que trabajan. ANUIES. México.

Ornelas, C. (2001) Investigación y Política educativa Ensayos 1ª. Edición. Editorial Santillana, S. A México, D. F.

OECD Organization for Economic Cooperation and Development (2017). Perspectivas económicas de América Latina Juventud, competencias y emprendimiento. Recuperado el 14 de febrero de 2017 de http://www.keepeek.com/digital-asset-management/oecd/development/perspectivas-economicas-de-america-latina-2017_leo-2017-es#.wjp7g9lhcm8#page6

Pansza, M. (1987) Pedagogía y currículo 1ª. Edición. Ediciones Gernika S.A. México, D.F.

Periódico Oficial del Estado de Puebla, (2011, 11 de mayo) Plan Estatal de Desarrollo. Recuperado el 06 de marzo de 2017 de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ped-2011-2017-poe.pdf>

Poblanerías.com (2014) Tercer Encuentro de Egresados y Empleadores Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://www.poblanerias.com/2014/11/buap-organiza-tercer-encuentro-de-egresados-y-empleadores/>

Propuesta para el programa institucional de seguimiento de egresados de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (2012) Recuperado el 15 de abril de 2017 de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/14102012_172524_Programa%20Seguimiento%20de%20Egresados.pdf

Quezada, C. (1983) Revista de la Educación Superior. Vol-XII, Núm. 4 Octubre-Diciembre.

Quesada, C. R. (2011) El seguimiento de Egresados en la Evaluación de Programas de Capacitación Docente; Un Caso Práctico. Recuperado el 14 de abril de 2017 de <http://publicaciones.anuies.mx/revista/48/1/1/es/el-seguimiento-de-egresados-en-la-evaluacion-de-programas-de>

Querol y Ayala (2006) El seguimiento de egresados como una herramienta de vinculación. El caso del doctorado en pedagogía de la UNAM. Recuperado el 17 de febrero de 2017 de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/1747-f.pdf>

Toharia, Luis (1983) El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Alianza Editorial, S.A. Madrid, Spain.

Ramírez, A (2000) seguimiento de egresados de la licenciatura en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Generaciones 1987-91 a 1992-96. Tesis de maestría no publicada. Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.

Rodríguez, E. M. (1996) ¿Desempleo? Solución creativa y radical, reflexiones sobre lo que parece un callejón sin salida. Editorial Edamex S.A. DE C.V México

Sánchez, M (1995) Modelos Académicos Colección temas de hoy en la educación Superior. Título p. 46-50 México.

Santander, J. R. (2001) La lámpara de Diógenes. Revista de filosofía. Año 2, No. 4, Vol. 2, Jul – Dic. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

SEP (1973) Acuerdos de Tepic 1972 Dirección general de información y relaciones públicas; México.

UAP (1984) Anuario de la Escuela de Filosofía y Letras, 1984-1985 Universidad 1ª. Edición Puebla

Valenti Varela. González. Zurita (1997) Los egresados de la UNAM en el mercado de trabajo investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos 1ª. Ed. Estado de México.

Valenti, G. y Varela, G. (1998) Esquema Básico para estudios de egresados en Educación Superior. Propuesta. México: Editorial ANUIES.

Valenti, G. (n.d). Las pistas del seguimiento: el puente necesario entre educación y mercado laboral. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede México
Obtenida el 14 de abril de 2017, de
<http://www.azc.uam.mx/sieeee/seminario/Ponencia006.pdf>

ANEXOS

Anexo I

Mapa curricular del Plan de Estudios de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP de 1995

NIVEL BÁSICO ASIGNATURAS
INTRODUCCIÓN A LA FILOSOFÍA
ÉTICA
LÓGICA
TÉCNICAS DE ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA ANTIGUA
INICIACIÓN AL GRIEGO Y AL LATIN
LENGUA EXTRANJERA 1
ANTROPOLOGÍA FILOSÓFICA
ESTÉTICA Y FILOSOFÍA DEL ARTE
LÓGICA II
TÉCNICAS DE ESTUDIO E INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL II
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA ANTIGUA II
TEORÍA EL CONOCIMIENTO
COMPUTACIÓN
LENGUA EXTRANJERA II
FILOSOFÍA EN MÉXICO II
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA MEDIEVAL II
ONTOLOGÍA
FILOSOFÍA POLÍTICA
FILOSOFÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES
FILOSOFÍA DE LA CIENCIA
LENGUA EXTRANJERA III
ECOLOGÍA
DERECHOS HUMANOS
FILOSOFÍA EN MÉXICO II
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA MEDIEVAL Y RENACENTISTA
FILOSOFÍA DE LA EDUCACIÓN
FILOSOFÍA DE LA HISTORIA
FILOSOFÍA DEL LENGUAJE
LENGUA EXTRAJERA IV
GLOBALIZACIÓN
NIVEL FORMATIVO: MATERIAS OBLIGATORIAS
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA MODERNA I
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA MODERNA II
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA I
HISTORIA DE LA FILOSOFÍA CONTEMPORÁNEA II
PROBLEMAS DE LA ENSEÑANZA DE LA FILOSOFÍA
SEMINARIOS DE TESIS I
SEMINARIOS DE TESIS II
SEMINARIOS DE TESIS III
TERMINAL: ÁREA LÓGICA Y FILOSÓFICA DE LAS CIENCIAS NATURALES Y FORMALES ÁREA MAYOR
LOGICA III
LOGICA IV
HISTORIA DE LA CIENCIA I

HISTORIA DE LA CIENCIA II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA II
ÁREA MENOR
OPTATIVA I
OPTATIVA II
OPTATIVA III
OPTATIVA IV
OPTATIVA V
OPTATIVA VI
OPTATIVA VII
OPTATIVA VIII
OPTATIVAS ÁREA MENOR
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA I
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA II
METAFÍSICA I
METAFÍSICA II
ANTROPOLÓGIA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA I
ANTROPOLÓGIA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA II
FILOSOFÍA DE LA RELIGIÓN
FILOSOFÍA DE LA CULTURA
ÉTICA Y POLÍTICA I
ÉTICA Y POLÍTICA II
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
PROBLEMAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
PROBLEMAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN I
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN II
TERMINAL: ÉTICA Y FILOSOFÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES, ÁREA MAYOR
ÉTICA Y POLÍTICA I
ÉTICA Y POLÍTICA II
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
PROBLEMÁTICAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
PROBLEMÁTICAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN I
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN II
ÁREA MENOR
OPTATIVA I
OPTATIVA II
OPTATIVA III
OPTATIVA IV
OPTATIVA V
OPTATIVA VI
OPTATIVA VII
ÁREA MENOR OPTATIVAS
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA I
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA II
METAFÍSICA I
METAFÍSICA II
ANTROPOLÓGIA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA I

ANTROPOLOGÍA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA II
FILOSOFÍA DE LA RELIGIÓN
FILOSOFÍA DE LA CULTURA
LÓGICA III
LÓGICA IV
HISTORIA DE LA CIENCIA I
HISTORIA DE LA CIENCIA II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA II
ÁREA MAYOR: ONTOLOGÍA E HISTORIA DE LA FILOSOFÍA
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA I
ONTOLOGÍA CONTEMPORÁNEA II
METAFÍSICA I
METAFÍSICA II
ANTROPOLOGÍA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA I
ANTROPOLOGÍA FILOSÓFICA CONTEMPORÁNEA II
FILOSOFÍA DE LA RELIGIÓN
FILOSOFÍA DE LA CULTURA
ÁREA MENOR
OPTATIVA I
OPTATIVA II
OPTATIVA III
OPTATIVA IV
OPTATIVA V
OPTATIVA VI
OPTATIVA VII
ÁREA MENOR OPTATIVAS
LÓGICA III
LÓGICA IV
HISTORIA DE LA CIENCIA I
HISTORIA DE LA CIENCIA II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DEL LENGUAJE II
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA I
PROBLEMAS DE FILOSOFÍA DE LA CIENCIA II
ÉTICA Y POLÍTICA I
ÉTICA Y POLÍTICA II
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
HISTORIA DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
PROBLEMÁTICAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES I
PROBLEMÁTICAS DE LAS CIENCIAS SOCIALES II
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN I
FILOSOFÍA DE LA ACCIÓN II
OPTATIVAS: ÁREA. INSTRUMENTAL
LECTURA DE TEXTOS CLÁSICOS
MODALIDADES DEL ESCRITO FILOSÓFICOS
LECTURA DE TEXTOS FILOSÓFICOS (EN LENGUA EXTRANJERA)
ÁREA ESTÉTICA Y TEORÍA DEL ARTE
PROBLEMAS DE ESTÉTICA CONTEMPORÁNEA I
PROBLEMAS DE ESTÉTICA CONTEMPORÁNEA II
HISTORIA DEL ARTE I

HISTORIA DEL ARTE II
HISTORIA Y FILOSOFÍA DEL ARTE EN MÉXICO I
HISTORIA Y FILOSOFÍA DEL ARTE EN MÉXICO II
FILOSOFÍA Y LITERATURA I
FILOSOFÍA Y LITERATURA II
ÁREA: PENSAMIENTO EN MÉXICO Y LATINOAMÉRICA
FILOSOFÍA NOVOHISPANA I
FILOSOFÍA NOVOHISPANA II
FILOSOFÍA LATINOAMERICANA I
FILOSOFÍA LATINOAMERICANA II
FILOSOFÍA EN MÉXICO SIGLO XIX I
FILOSOFÍA EN MÉXICO SIGLO XIX II
FILOSOFÍA EN MÉXICO SIGLO XX I
FILOSOFÍA EN MÉXICO SIGLO XX II

Anexo II

Cuestionario

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

A LOS EGRESADOS
DE LA LICENCIATURA EN FILOSOFÍA DE LA B. U. A. P
P R E S E N T E S.

Un estudio de seguimiento de egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP, tiene como propósito obtener información significativa acerca del mercado de trabajo de los egresados de la Licenciatura en Filosofía. De tal manera que permita valorar las condiciones en que éstos se desarrollan respecto a la formación obtenida.

Para que esta carrera mejore en beneficio de sus estudiantes, las respuestas y sugerencias serán de gran utilidad y contribuir a elevar la calidad de esta carrera. Este cuestionario es estrictamente confidencial y será usada con fines estadísticos y de planeación por lo cual le solicitamos la mayor veracidad en sus respuestas. Seguros de contar con su apoyo reciba de antemano nuestro agradecimiento por su colaboración.

Puebla, Pue, 2002.

Lea atentamente cada pregunta y las posibles respuestas antes de contestarlas.

1.- Edad: 23-25 años () 26-29 años () 30-35 años () 35-40 años ()

2.-Sexo: Masculino () Femenino ()

3.-Estado civil: Soltero () Casado ()

4.-Titulado: Si () No ()

Línea de Titulación: Tesis () Titulación Automática () Otro, Especifique _____

Causas por las que no se ha titulado:

Adeudo materias () Falta de asesoría () En proceso de realización ()

Sin interés () Sin recursos económicos ()

Falta de tiempo () Falta de información ()

Para hacer la tesis

5.-¿Por qué decidió ingresar a la licenciatura en filosofía?

6.- Indique la situación en que se encuentra actualmente. Señale el que indique la causa más importante.

() Trabaja actualmente en el área de filosofía. Pase a la pregunta 7

() Nunca han trabajado en el área de la filosofía y actualmente están desempleados. Pase a la Pregunta 21

() Nunca han trabajado en el área de la filosofía y actualmente están subempleados en algo Diferente Pase a la pregunta 21

7.- Número de empleos que tiene en el área de filosofía (1) (2) (3)

Escriba el lugar de trabajo

8.-Tiempo en que logró en conseguir su empleo en la licenciatura en Filosofía

1 mes a 6 meses () 1 año a 1 año y medio () 3años a 4 años ()

6 meses a 1 año () 2 años a 3 años () 4 años a 5 años ()

9.-A través de que medio consiguió su empleo relacionado con la filosofía. Indique la causa más importante

() Por recomendación de familiares o amigos () Por servicio social

() Por relaciones de trabajos anteriores () Bolsa de trabajo a través de la universidad

() Por medios masivos de comunicación () Solicitud hecha directamente al empleador

10.-¿Cuál es la importancia que dieron los empleadores a los siguientes factores en la obtención de su empleo relacionado con la licenciatura en filosofía? Utilice la siguiente escala:

5 Muy importante 4 Importante 3 De regular importancia 2 Poco importante 1 Sin importancia

() Formación académica () Antecedentes familiares o personales

() Edad () Experiencia laboral

() Estar titulado () Inglés

() Examen o concurso () Género

() Aceptación de la carrera () Personalidad

() Conocimientos y habilidades () Coincidencia de la carrera

() Documentos de preparación y actualización con las necesidades de la empresa o institución () Estado civil

11.- Nivel educativo en que laboran en su centro de trabajo señale con una (X):

Nivel educativo		Área de trabajo	
Licenciatura	Pública () Privada ()	Docencia	()
Normal	Pública () Privada ()	Investigación	()
Bachillerato	Pública () Privada ()	Asesoría personal o tutorías	()
Preparatoria	Pública () Privada ()	Trabajo editorial	()
Secundaria	Pública () Privada ()	Coordinación	()
Sep	()	Dirección	()
Empresa radiodifusora	Privada ()		
Editoriales	()		
Centros de investigación filosóficas	()		
Organismo oficial	()		

12.-¿Cuál fue la razón por la que aceptó el trabajo? Señale con una (x) la causa más importante

- () Salario y prestaciones () Seguridad y permanencia
() Horario, ambiente de trabajo () Adquirir experiencia
() Aplicar conocimientos y desarrollar habilidades () Otra especifique: _____

13.-Señale el número de horas que dedica a la semana en su puesto de trabajo

- 35 hrs a 40 hrs () 15 hrs a 20 hrs ()
25 hrs a 30 hrs () 5 hrs a 10 hrs ()

14.- Subraye el salario que recibe en su trabajo, así como el tiempo con una (X).

- \$9,000 a \$8,000 \$ 6,000 a \$ 5,000 \$ 4,000 a \$ 3,500 \$ 2,000 a \$ 1,500 () Mes () Quincena
\$7000 a 7,500 \$ 5,000 a \$ 4,500 \$ 3,000 a \$ 2,500 \$ 1,000 a \$ 500 () Semana

15.- La contratación de este empleo es: Marque con una (X)

- () Por contrato () De confianza
() Definitivo () Otro especifique: _____
Horario que le dedica a su trabajo actual.
() De medio tiempo () Honorarios
() Tiempo completo () Otro especifique: _____

16.-Señale la antigüedad que tiene en su trabajo.

- 6 meses a 1 año () 3 a 4 años () 5 a 6 años () más de 7 años ()
1 año a 2 años () 4 a 5 años () 6 a 7 años ()

17.-¿Con que frecuencia se relaciona su perfil profesional de filosofía con su trabajo? Marque la letra que corresponda con la siguiente escala:

- a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Algunas veces e) Nunca
- () Analiza crítica y racionalmente diversos problemas que tienen implicaciones Éticas, políticas o de alguna otra naturaleza
() Actúa con libertad responsable y esta Preocupado por mantener relaciones Armoniosas con sus semejantes
- () Promueve la práctica de los valores éticos, estéticos, de justicia social y de equidad
() Maneja computadoras
() Inglés

18.-¿Recibe formación en su trabajo. Si () No () En caso de contestar "Si" señale con una (X) lo siguiente

- En forma gratuita () Tengo que pagar ()

Mencione las áreas en que recibe formación _____

19.- ¿Le incrementan su salario por su formación en su trabajo? Si () No ()

20.- ¿Qué aceptación tiene el licenciado en filosofía en su trabajo?
Excelente () Buena () Regular () Mala () Muy mala ()
¿Por qué? _____

21.- Indique la causa personal de no empleo. Marque con una (X) algunos de los posibles razones.

- () Escasa experiencia laboral () La carrera es poco conocida
() Preparación académica Insuficiente () Salarios bajos
() No hay trabajo relacionado con la filosofía
() Otro especifique _____

¿A que se dedica actualmente?

- () Continuo estudiando () Me dedico a labores del hogar
() Trabajo en algo diferente () Otro, especifique _____
no relacionado con la filosofía _____

22.- Mencione empresas o instituciones en las que ha solicitado empleo y no lo obtuvieron:

De los siguientes factores cual considera que motivaron la negación de empleo. Señale el que indique la causa más importante

- () Escuela de procedencia () Por no estar titulado
() Falta de experiencia en el área () Carrera poco conocida
() No he buscado empleo () Otro especifique _____

23.- Mencione limitantes que tiene la carrera y que le ha obstaculizado su inserción al Mercado de trabajo: _____

24.- ¿Se puede hacer un negocio propio a partir de la licenciatura en filosofía?
Si () No () Por qué: _____

25.- Señale con una (X) las oportunidades de trabajo para el egresado en filosofía
() Muy escasas () Escasas () Regulares () Amplias () Muy amplias
Por qué _____

26.- Considera que el servicio social les dió la oportunidad para conseguir empleo
Si () No ()
¿Por qué? _____

¿Áreas o lugares que debió haber hecho su servicio social? _____

27.- ¿Ha seguido estudiando? Si () No () Si su respuesta es Si mencione el nombre del área
Doctorado Titulado () Pasante () Diplomado () Carrera técnica ()

Maestría Titulado () Pasante () Otra licenciatura () Cursos prácticos ()
Especialidad Titulado () Pasante () En qué área: _____

Si su respuesta es No. ¿Qué le gustaría seguir estudiando?

¿Por qué? _____

28.-Indique los cursos de actualización, Congresos, simposios, ponencias más importantes en que ha participado, después de haber concluido la licenciatura en filosofía, menciona nombre del evento, institución organizadora y año del evento:

29.-Con la siguiente escala evalúe los siguientes perfiles de su formación académica como filósofo
Excelente (5) Buena (4) Regular (3) Mala (2) Muy mala (1)

- () Desarrolla habilidades para analizar crítica y racionalmente diversos problemas que tienen implicaciones, éticas políticas o de alguna otra naturaleza. () Está capacitado para promover la práctica de los valores éticos, estéticos, de justicia social y de equidad
() Actúa con libertad responsable y esta preocupado por mantener relaciones armoniosas con sus semejantes. () Inglés
() Maneja computadoras

30.-Del plan de estudios que llevo, según usted ¿Qué se debería modificar? Marque con una (X) el que considere como la más importante.

- () Dejarlo igual () Plan y programa de estudios
() Métodos de evaluación () Métodos de enseñanza-aprendizaje

¿Qué idiomas considera que se deberían anexar al plan de estudios. Señale un idioma como la más importante: Alemán() Italiano() Francés ()

¿Por qué? _____

Anexo III

Egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP Generación 1995-1999

INGRESO	EGRESO	TIEMPO EGRESO	PROMEDIO
95	99	4	9.05
95	99	4	8.75
95	99	4	9.80
95	99	4	9.70
95	99	4	9.42
95	99	4	8.64
95	99	4	8.77
95	99	4	9.42
95	99	4	8.74
95	99	4	8.70
95	99	4	9.49
95	99	4	8.92
95	99	4	8.83
95	99	4	8.93
95	99	4	8.78
95	99	4	8.89
95	99	4	9.43
95	99	4	8.50
95	99	4	8.00
95	00	5	8.36
95	00	5	8.33

Fuente: Documentación sobre actas de calificaciones cuatrimestrales 1995 sistema Banner. Información obtenida en el periodo estudiado.

Egresados de la Licenciatura en Filosofía de la BUAP Generación 1996-2000

INGRESO	EGRESO	TIEMPO DE EGRESO	PROMEDIO
96	00	4	8.28
96	00	4	9.10
96	00	4	9.51
96	00	4	9.03
96	00	4	8.60
96	00	4	9.41
96	00	4	9.46
96	00	4	8.80
96	00	4	9.43
96	00	4	8.09
96	00	4	9.14
96	00	4	8.87
96	00	4	8.91
96	00	4	8.82

Fuente: Documentación sobre actas de calificaciones cuatrimestrales y sistemas Banner 1996. Información obtenida en el periodo estudiado.

Anexo IV Glosario

Capacidad de la memoria: Es el tamaño físico de cada inversor y hace que el tiempo propio sea importante a la hora de producir ese tipo de capital.

Cualificación: Preparado para hacer cierto trabajo

Coste: Cantidad que se da o se paga por una cosa, el precio e incluye el valor asignado al tiempo y al esfuerzo de los aprendices en la enseñanza, el equipo y los materiales que se utiliza como es el gasto y el tiempo.

Costear: Hacer el gasto, producir una cosa lo suficiente para cubrir los gastos que ocasiona.

Correlación

Cualificados: Son personas preparadas o especializadas para realizar cierto trabajo en una empresa.

Capacidad productiva: Son los años en que una persona le dedica tiempo a la escuela

Demanda laboral Se entiende por el conjunto de direcciones que siguen las solicitudes de empleo de los profesionales egresados de una institución de educación superior en un momento dado

Deducir: Rebajar, restar, descontar algo de una cantidad

Desigualdad

Desempleo o desocupación Falta de empleo del padre y / o de la madre; de jóvenes egresados de los colegios y universidades (Rodríguez, E.M. 1996:13)

Desempleo Es un problema transitorio en el que los desajustes del mercado de trabajo son rápidamente eliminados por movimientos en las tasas salariales (Carrillo, H.M. 1986)

Depreciación: Disminución del valor o precio del salario del trabajador.

Escolarización: Dar instrucción en un establecimiento escolar comparación de las retribuciones de las personas formadas en escuelas y en el puesto de trabajo.

Esfuerzo: es la fuerza que ejerce una persona sobre algo ya sea en la empresa, y en la escuela, etc.

Filosofía Es algo, tiene una esencia, y con ella no se puede hacer cualquier cosa. Y sólo en el respeto de su esencia podrá el filósofo dar a la sociedad lo que ésta tendría el derecho a esperar de el (Santander, J. R, 2001:25).

Filosofía se compone de los vocablos griegos *philos* y *sophia* y se traduce como amor a la sabiduría. Sophia a la que aspira el filósofo: encontrar la verdad por medio de la contemplación de otro tipo de actividades. Son tres los hitos fundamentales en la filosofía:

1) la concepción de Platón, el que tiene conocimientos de la verdadera realidad; por medio de la dialéctica que ocupa las relaciones entre entidades efemas e inmutables.

2) Para Descartes no ha de aceptarse nada como verdadero a no ser que se perciba clara y distintamente de tal manera que no haya lugar a duda.

3) Para Aristóteles la filosofía debe enfocarse al análisis conceptual de significados lingüísticos para comprender y hacer teoría del significado (Diccionario Ciencias de la Educación, 1998)

Formación: Es la formación profesional disciplinaria del inversor (trabajador)

Formación en el trabajo: Es la capacitación que las empresas proporcionan para obtener un beneficio.

Formación general: Cuando la empresa paga por la formación general del trabajador.

Formación específica: Algunas empresas con su sistema de organización proporcionan o dedican a familiarizar recursos nuevos a sus empleados los conocimientos que de ese modo adquieren los trabajadores representan un tipo de formación específica.

Inversor: Es la inversión en algo o en alguien

Inversión en formación:

Incrementos productivos: Aumento que se realizan a dichos gastos y son una inversión en capital humano.

Incentivos para invertir: Empresas que proporcionan formación en el trabajo para sus trabajadores y aumentan sus inversiones a futuro.

Incentivos: Estímulo que se le da a una persona en una empresa.

Inversión: Son los gastos que se realizan durante periodos y tienen efectos distributivos sobre la productividad.

Mercado de trabajo está determinado como la oferta y demanda de profesionistas que egresan de una institución y ejercen su profesión en los puestos ocupados por ellos así como las condiciones laborales (Becker, 1983:53).

Mercado de trabajo Oferta y demanda de profesionistas que se dan en un momento y lugar determinado

Mercado de Trabajo Es el área de la cual rige un salario para las ocupaciones semejantes, siempre y cuando no interfieran ciertas variables económicas, dentro de la cual los trabajadores tienen cierta movilidad interior fácil y constante y la migración hacia dentro o fuera es menos frecuente y más fácil.

OECD Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo; Una asociación de 21 naciones para promover el crecimiento y el comercio, creada en 1961 para sustituir a la OEEC.

Obtención de empleo Considerado como el juicio último que determina la cualidad y la excelencia de formación de un egresado universitario (Díaz, B. Á. 1995:40)

Plan de estudios Documento que tiene la fundamentación social y educativa de formar recursos humanos calificados en una disciplina o área determinada y en el cual se precisa, entre otros elementos, el perfil del egresado, los fines y objetivos educacionales, los contenidos, métodos, experiencias de enseñanza-aprendizaje y formas de evaluación, así como los medios y recursos de todo tipo que serían empleados en el proceso educativo.

Perfiles: Preparación de la persona preparada o especializada en una escuela

El seguimiento de egresados Navarro en la ANUIES (1998) señala que el seguimiento de egresados (alumni research) es un proceso para concentrar datos demográficos, datos referentes a su situación laboral, salario, número de empleos que ha tenido, y actividades que ejercen.

El seguimiento de egresados Según Fresan en la ANUIES (1998) menciona que el seguimiento de egresados es el procedimiento en el cual una institución busca conocer la actividad profesional que estos desarrollan, su campo de actividad, su

nivel de ingreso, las posibles desviaciones profesionales que han tenido y las causas, además de su ubicación en el mercado de trabajo y su formación académica posterior al egreso.

El seguimiento de egresados Quezada (1983) define el seguimiento de egresados como aquel que está encaminado a recabar información de una misma población en distintos momentos, a un lapso prolongado. Los estudios de seguimiento pueden tener la desventaja de la distorsión y el olvido que sobreviene con el paso del tiempo; sin embargo son muy útiles para apreciar lo que sucede con la población de egresados y con lo que aprendieron una vez que se incorporaron a su trabajo.

Tasas de rendimiento: Son retribuciones que percibe una persona al asistir a la escuela.

Tiempo: Es el incremento el cual implica una dedicación a invertir.

Retribuciones: Pago al que se le da a un trabajador en una empresa.