



Universidad Autónoma del Estado de México

Facultad de Economía

Facultad de Contaduría y Administración

Proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados de la

Licenciatura en Economía.

Caso de estudio de la UAEMéx, 2000 – 2010.

TESIS

que para obtener el grado de

Doctora en Ciencias Económico Administrativas

Presenta:

Lisy Rubio Hernández



Comité Tutorial:

Dra. Ma. Del Carmen Salgado Vega

Dra. Patricia Mercado Salgado

Dra. Ma. Dolores García Perea



Toluca, México, agosto 2014

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS.....	V
ÍNDICE DE GRÁFICAS	VII
SIGLAS	X
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1 - MERCADO DE TRABAJO.....	6
1.1. Teoría neoclásica del mercado de trabajo	7
1.1.1. Supuestos de la teoría neoclásica del mercado de trabajo.....	10
1.1.2. Equilibrio del mercado de trabajo - ley de oferta y demanda	12
1.1.3. Supuestos de la ley de oferta y demanda	14
1.1.4. Teoría del capital humano.....	15
1.2. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo	20
1.2.1. Primera generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría Institucionalista.....	22
1.2.2. Segunda generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría radical	25
1.2.3. Tercera generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría multicausal	29
1.2.4. Cuarta generación de la segmentación del mercado de trabajo – Toyotismo	30
1.2.5. Teoría neoclásica vs teoría de la segmentación	33
1.3. Flexibilidad del mercado de trabajo	34
1.3.1. Perspectivas teóricas de la flexibilidad del mercado de trabajo	35
1.3.2. Tipos de flexibilidad.....	37
1.3.3. Estrategias para flexibilizar el mercado de trabajo.....	39
CAPÍTULO 2- PROCESO DE TRANSICIÓN AL MERCADO DE TRABAJO	43
2.1. Proceso de transición.....	43
2.1.1. Modalidades de transición profesional.....	45
2.1.2. Teorías del proceso de transición al mercado de trabajo	48
2.1.2.1. Teoría de la búsqueda.....	48
2.1.2.2. Teoría de las señales	49
2.1.2.3. Teoría de filas	50
2.2. Modelo hipotético.....	52

2.3. Inmersión del proceso de transición al mercado de trabajo desde las ciencias económico-administrativas.....	54
CAPÍTULO 3 - LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO, PERIODO 2000-2010.....	62
3.1. La masificación de la educación superior.....	63
3.2. Educación superior en México	66
3.3. Educación y políticas educativas.....	68
3.3.1. Políticas internacionales y latinoamericanas	69
3.3.2. La educación superior en los planes de desarrollo	71
3.3.2.1. Plan Nacional de Desarrollo (2001-2006).....	71
3.3.2.2. Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012).....	73
3.3.2.3. Plan de desarrollo estatal (1999-2005)	77
3.3.2.4. Plan de desarrollo estatal (2005-2011).....	77
3.4. Diagnóstico de la educación en México.....	81
3.4.1. Sistema educativo mexicano.	81
3.4.2. Educación superior	85
3.5. Educación superior y el mercado de trabajo mexicano.....	93
3.5.1. Profesiones en México (nacional)	94
3.5.2. Panorama del mercado de trabajo del Estado de México.....	99
3.6. Panorama general del ámbito de estudio UAEMéx.....	102
3.7. Facultad de Economía - UAEMéx.....	105
CAPÍTULO 4 - EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO Y EL ESTADO DE MÉXICO (2000-2012)	110
4.1. Mercado de trabajo en México	111
4.1.1. La crisis y el comportamiento del PIB	112
4.1.2. Tasa de desempleo.....	113
4.1.3. Tasa de desocupación.....	115
4.1.4. Características del empleo para 2020	116
4.1.5. Población Económicamente Activa (PEA) y Población Ocupada	117
4.1.6. Tasa de desocupación.....	119
4.2. Mercado de trabajo, situación actual en el Estado de México	121
4.2.1. Tasa de desempleo en el Estado de México	122

4.2.2. PEA por grupo de ocupación en el Estado de México	122
CAPÍTULO 5 - DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y MÉTODO DE TRABAJO	124
5.1. Tipo de investigación	124
5.1.1. Planteamiento del problema	124
5.1.2. Justificación	124
5.2. Diseño de la investigación.....	125
5.3. Pregunta de investigación.....	126
5.4. Objetivos.....	126
5.4.1. General.....	126
5.4.2. Particulares	127
5.5. Hipótesis	127
5.6. Variables	127
5.7. Población y muestra	128
5.8. Instrumento de medición- cuestionario	130
5.9. Validez y confiabilidad del instrumento.....	133
CAPÍTULO 6 - ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	137
6.1. Caracterización de la muestra	137
6.2. Asertividad de la transición	138
6.3. Calidad de la transición	146
6.4. Consolidación de la transición.....	156
6.5. Trabajo actual	157
UNIDAD 7 - REDES SOCIALES	166
7.1. Teoría de las redes sociales	167
7.1.1. Análisis de Redes Sociales.....	167
7.1.2. Modelo matemático de las redes sociales	168
7.1.3. Propiedades de la red social	169
7.2. Análisis de resultados redes sociales.....	170
CAPÍTULO 8 - ÍNDICE DE CALIDAD DE EMPLEO	183
8.1. Revisión de índices sobre empleo existentes.....	184
8.2. Construcción del Índice de Calidad del Empleo (ICE)	186

8.2.1. Componentes del ICE.....	188
8.2.2. Agregación del ICE.....	189
CONCLUSIONES GENERALES	195
FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN	200
BIBLIOGRAFÍA	201
REFERENCIAS EN LÍNEA	213
Anexo 1	219
Anexo 2	222
Anexo 3	226
Anexo 4	231

ÍNDICE DE TABLAS

1.1. Principales criterios para la clasificación de mercados.....	9
1.2. Características del sector primario y secundario, mercado dual.....	24
1.3. Características de los segmentos en la segunda generación.....	28
1.4. Características de la segmentación multicausal.....	30
1.5. Características de la cuarta generación.....	32
3.1. Tasa de empleo por grupos de edad y máximo nivel de estudios alcanzado, tercer trimestre de 2010 (%) en México.....	67
3.2. Gasto nacional en educación según origen de los recursos (porcentaje del PIB), 2000-2010.....	77
3.3. Alumnos y maestros de todos los niveles educativos en México de 2000-2010.....	82
3.4. Serie histórica de indicadores del sistema educativo nacional 2000-2010 (%).....	84
3.5. Tasa bruta de cobertura educativa nivle superior en México 2000-2013.....	85
3.6. Número de IES por estado en México (2012).....	86
3.7. Principales profesiones en el Estado de México 2012.....	99
5.1. Definición de variables.....	128
5.2. Muestra estratificada.....	129
5.3. Tasa de respuesta al cuestionario.....	130
5.4. Etapas de la elaboración del instrumento.....	131
5.5. Dimensiones.....	132
5.6. Ítems por apartado.....	133
5.7. Valores mínimos de CVR.....	135
5.8. Resumen CVR por constructo.....	136
6.1. Caracterización de la muestra.....	138
6.2. Primer empleo.....	152
6.3. ¿Cuáles fueron para usted los mayores obstáculos en el período de transición desde que se graduó hasta que consiguió su primer empleo:.....	155
6.4. Sector en el que se ubica el trabajo.....	159
6.5. Habilidades esenciales para que un licenciado en economía tenga éxito en su	

Profesión	162
7.1. Ayuda que obtuvieron para encontrar primer empleo	172
7.2. ¿Quién de los siguientes familiares es Licenciado en Economía?.....	175
8.1. Componentes del ICE	189

ÍNDICE DE GRÁFICAS

1.1. Equilibrio del mercado de trabajo	14
1.2. Aumento de la demanda de trabajo (perspectiva neoclásica)	17
1.3. Flexibilidad laboral	37
2.1. Línea del tiempo de las teorías del proceso de transición al mercado de trabajo	51
2.2. Modelo hipotético	53
3.1. Masificación de la educación superior en México, 1990-2010.....	64
3.2. Personal Docente por sector público y privado de 2000 a 2010 (todos los niveles educativos mexicanos).....	83
3.3. Matrícula por sector público y privado de 2000 a 2010 (todos los niveles educativos mexicanos)	83
3.4. Profesionales Ocupados por Área de Conocimiento en México 2005-2012 (Miles de Ocupados).....	94
3.5. Relación entre Ocupación y Estudios Realizados 2013, nacional (%)	95
3.6. Promedio de Ingresos 2013, nacional (\$).....	98
3.7. Profesionistas Estado de México 2000-2010	101
4.1. PIB en México, periodo de 2000 al 2012.....	113
4.2. Tasa de desempleo en México, periodo de 2000 al 2012	114
4.3. Desempleo desglosado 2005-2012.....	115
4.4. Tasa de subocupación en México, 2000 al 2012.....	116
4.5. Población nacional ocupada según posición, cuarto trimestre 2012 (%).....	118
4.6. PEA nacional ocupada por grupos de ocupación principal y por sexo septiembre 2012.....	119
4.7. Tasa de desocupación nacional a septiembre de 2012 (% del PEA).....	120
4.8. Preparados pero sin empleo (Cifras en %).....	121
4.9. Población Estado de México ocupada según posición cuarto trimestre 2012 (%) ...	123
5.1. Etapas de la elaboración del instrumento.....	131
6.1. Año de titulación	140

6.2. ¿Cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?	141
6.3. Su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional.	143
6.4. La enseñanza recibida en la Facultad de Economía de la UAEMéx ofrece una formación.....	144
6.5. Sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera fueron.	145
6.6. Tipo de contrato que obtuvo en su primer empleo.....	147
6.7. ¿Para cuántos empleadores ha trabajado desde que egresó de la licenciatura?.	147
6.8. Primer salario	148
6.9. Para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de	149
6.10. ¿Cómo fue su incorporación al mercado de trabajo por primera vez?.....	150
6.11. Tiempo que tardó en encontrar su primer empleo	150
6.12. Señale si realizó alguna de estas actividades complementarias (extracurriculares, no contenidas en el plan de estudios) durante o después de la carrera	154
6.13. ¿Trabaja actualmente?.....	157
6.14. Relación entre trabajo actual y profesión de economía	158
6.15. Empleo actual ¿tiempo completo o parcial?	159
6.16. Puesto ocupado en el empleado actual.....	160
6.17. Salario mensual obtenido empleo actual.....	161
7.1. Red social – segmentación por generación	171
7.2. Contacto entre compañeros de generación	173
7.3. Red de ayuda para primer empleo	174
7.4. Tiene hermanos que estudien en la facultad de Economía	176
7.5. Red familiar estudiaron en la facultad de Economía	177
7.6. Red social – compañeros de trabajo	178
7.6a. Red social – compañeros de trabajo (primera parte).....	178
7.6b. Red social – compañeros de trabajo (segunda parte)	179
7.6c. Red social – compañeros de trabajo (tercera parte)	179
7.7. Red social – amigos	180

7.8. Red social – profesores	181
8.1. ICE egresados Economía UAEMéx, 2000-2010	190
8.2. ICE vs PIB, 2000 – 2010	192
8.3. ICE vs Tasa de desempleo, 2000 – 2010	193

SIGLAS

ANUIES: Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

CAV: Consejo Asesor de Vinculación.

CENEVAL: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CEV: Consejos Estatales de Vinculación.

CIEES: Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior.

CIV: Consejos Institucionales de Vinculación.

CONACYT: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

CONAEVA: Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior.

CONPES: Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior.

CONCAMIN: Confederación de Cámaras Industriales.

COPARMEX: Confederación Patronal de la República Mexicana.

EGAL: Exámenes Generales para la Acreditación de la Licenciatura.

EGEL: Exámenes Generales de Egreso de la Licenciatura.

DIF: Sistema Nacional Desarrollo Integral de la Familia.

ENOE: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.

FESE: Fundación Educación Superior Empresa.

FIMPES: Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior, A.C.

FORMS: Fondo para la Modernidad de la Educación Superior

IES: Instituciones de Educación Superior.

IMSS: Instituto Mexicano Seguro Social.

INEA: Instituto Nacional para la Educación de los Adultos.

INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

ISCED: *International Standard Classification of Education.*

ISSSTE: Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.

PAIC: Programa de Apoyo a la Investigación Científica.

PEA: Población Económicamente Activa.

PGR: Procuraduría General de la República.

PND: Plan Nacional de Desarrollo.

PROADU: Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario.

PROMEP: Programa de Mejoramiento del Profesor.

SAGARPA: Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación.

SEDENA: Secretaría de la Defensa Nacional.

SEMAR: Secretaría de Marina.

SES: Subsecretaría de Educación Superior.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

SNI: Sistema Nacional de Investigadores.

SSA: Secretaría de Salud.

UAEMéx: Universidad Autónoma del Estado de México.

UNAM: Universidad Nacional de Autónoma de México.

UNESCO: *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*
(Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).

INTRODUCCIÓN

El grado en el cual una sociedad puede asegurar a sus integrantes el acceso a las oportunidades de empleo digno y bien remunerado es tal vez uno de los criterios básicos para juzgarla. Saúl Trejo, 1988.

En esta investigación se estudia el mercado de trabajo de los egresados universitarios respecto al proceso de transición que tienen que vivir los jóvenes una vez que concluyen sus estudios de educación superior y las condiciones de acceso y permanencia que actualmente el mismo tiene para ellos.

El fenómeno será analizado a través de las condiciones de acceso y permanencia que presentan la oferta y la demanda del mercado de trabajo en el Estado de México haciendo énfasis en el proceso de transición de la universidad a la vida productiva. Para tal efecto es necesario plantear la situación actual de cada uno de los elementos que conforman el estudio: proceso de transición y mercado de trabajo.

Por un lado, se deben analizar a los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx y la serie de problemas a los que se enfrentan como estudiantes: cobertura, calidad (Cruz y Cruz, 2008 y Vega, 2001) eficiencia terminal, deserción y vinculación con el entorno (Camarena y Velarde, 2009), entre otros. Por el otro, como egresados donde el proceso de transición se presenta a través de una serie de elementos como son: programa de emprendedores, estancias y prácticas profesionales, incubadoras de empresas, parques científicos y tecnológicos, centros de negocios, asesorías, por destacar los más importantes (Ruiz, 2011).

Es necesario estudiar los procesos de transición de la Licenciatura de Economía en aras de cumplir con el objetivo de saber qué se está formando y qué requiere el sector productivo y cuáles son las características a las que se enfrentan durante su transición al empleo.

La importancia del empleo para cualquier nación se ha convertido en un tema de análisis y preocupación en las últimas décadas. La mayoría de los autores coinciden en que la formación y la educación juegan un papel importante para que el proceso de transición sea breve para los jóvenes. Algunos autores como: Reich, Gordon y Edwards (1973); Toharia, L. (1983) y Doring y Piore (1985); han presentado modelos en los que destaca la importancia de la formación de capital humano en el mercado de trabajo. Existen otras investigaciones más recientes como las de: Braverman, H. (1998); Prieto, C. (1998); Campos, G. (2001); Salgado, M. & Miranda, S. (2007); López, M. (2009); Basurto, R. (2010) y Damiani, M., Hölscher, J., & Pompei, F. (2011), en donde se examinan las perspectivas neoclásicas y segmentistas del mercado de trabajo, haciendo énfasis en las condiciones de inserción y permanencia de los grupos minoritarios, encontrándose entre ellos el de los jóvenes. En específico lo que corresponde al proceso de transición se encuentran trabajos como los de: Rodríguez, Prades, Bernáldez y Sánchez (2009) y Rocha, Krawulski, Tavares y Penna (2010).

Existen estudios, además, sobre los efectos de la relación entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo: Camarena y Velarde (2009); López (2009); López (2008); Salgado y Miranda (2007); y León (2004), la calidad de la educación superior: Cruz y Cruz (2008) y Vega (2001), las políticas de equidad: Cruz y Cruz (2008), la modernización respecto a las políticas públicas de la educación superior: Kent (2005), las políticas de financiamiento público de la educación superior en México: el desarrollo educativo Muñoz (2005), incluso se ha estudiado este tema desde la etapa anterior al inicio de formación universitaria, es decir, desde que el joven está en el proceso de decisión de la carrera: Alonso (2010) y Jacinto (2006).

Algunos otros autores cuestionan si los programas con los que se cuentan en las universidades y las Instituciones de Educación Superior (IES) en general, son los adecuados y necesarios para facilitar y ayudar al proceso de transición. Trabajos de investigación como los de Camarena y Velarde (2009); y López (2009); debaten si el diseño y modelo que se emplea en la relación universidades–empleadores (en el mercado de trabajo de los profesionistas en México) tiene la productividad y eficacia esperadas.

Campos (2001) afirma que los escasos avances en la vinculación dentro de las universidades en México se deben a la carencia de significado claro y socialmente compartido sobre lo que es esta actividad (proceso de transición).

Es necesario mencionar, que no se encontraron trabajos que presenten una medición del impacto del proceso de transición entre universidades y empleadores en Toluca o en los egresados de la Facultad de Economía. De ahí la relevancia y el aporte científico de esta tesis.

Por una parte, el empleo permite al hombre no sólo asegurar su supervivencia y la de los suyos; es también la vía hacia la realización personal y hacia el desarrollo pleno de su potencial. Por otra parte, en el empleo y la oportunidad de contribuir a los fines de la sociedad puede el individuo integrarse plenamente a la misma, así como buscar la posibilidad de igualarse a sus semejantes y compartir con ellos las tareas de la nación (Trejo 1998).

Con base en la problemática de la inserción laboral en esta investigación doctoral se planteó el problema: determinar si existen las condiciones adecuadas para que el proceso de transición de los egresados universitarios al mercado de trabajo sea fluido y de fácil acceso para los jóvenes, una vez que concluyen sus estudios de educación superior universitaria, así como evaluar la permanencia de los mismos en el mercado de trabajo una vez insertados.

Dicho problema fue analizado a través del caso de estudio de los egresados de la licenciatura de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), Facultad de Economía en el periodo de 2000 a 2010.

El objetivo general planteado fue: analizar el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados universitarios de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 – 2010, con la finalidad de determinar si existen las condiciones, oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo para los egresados

El estudio se sustentó en las perspectivas teóricas del mercado de trabajo neoclásico y de la segmentación, y en los postulados del proceso de transición al mercado de trabajos planteados desde la perspectiva de las ciencias económico-administrativas.

El proceso de transición de los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx es un tema que se encuentra inmerso dentro de las ciencias económico-administrativas. Se plantearon cinco argumentos para sustentarlo: encontrar el primer empleo es una actividad relevante para los individuos; el mercado de trabajo es una institución que puede ser analizada desde la perspectiva teórica de ambas ciencias –económica y administrativa-; el proceso de transición o inserción al empleo es un momento único, que afecta al entorno pero que tiene su origen en las organizaciones; insertarse a la vida productiva es una actividad social que involucra tanto a individuos como a instituciones; y el bienestar del ente económico está en función del tipo de ofertas laborales que pueda crear.

La hipótesis de investigación fue definida como: los periodos de transición de la universidad al mercado de trabajo se han alargado y complejizado para los egresados universitarios de los Licenciatura de Economía de la UAEMéx.

La tesis está conformado por nueve capítulos en donde en el *capítulo I - Mercado de trabajo*, se analizan las principales teorías desde la perspectiva neoclásica y de la segmentación que explican el comportamiento de ingreso de los trabajadores al mercado de trabajo. Así como, las características que favorecen su permanencia y sus condiciones de contratación. Para finalizar el capítulo se incluye la flexibilización laboral como parte de las características que presenta la inserción laboral.

En el *capítulo II – Proceso de transición*, se consideraron los postulados planteados por Casal (1997) y Cachón (1999) respecto a los tipos de transición profesional que existen en el mercado de trabajo. En este apartado se incluyen también las teorías: de la búsqueda, del filtro y de la fila, por encontrarse que son las que mejor explican y analizan el comportamiento de los egresados de nivel superior en su proceso de transición.

En los dos siguientes capítulos se contextualizó el fenómeno de estudio. Para ello, en el *capítulo III - La educación superior en México, periodo 2000-2010*, se presenta un análisis de la educación superior a nivel nacional y Estado de México, con la finalidad de conocer las principales características y problemáticas que tiene la educación universitaria.

En el *capítulo IV - El mercado de trabajo en México y el Estado de México (2000-2012)*, se presentaron algunos de los indicadores más representativos respecto a las condiciones de contratación, salario, empleo y desempleo, con especial énfasis en el mercado de trabajo de los jóvenes, por ser ellos el objeto de estudio de esta investigación doctoral.

En el *capítulo V- Metodología*, se explica que por tratarse de una investigación de campo se aplicó un instrumento de elaboración propia, con 77 ítems, que buscó recolectar información relativa al proceso de transición de los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx, por ser ellos el objeto de estudio de esta tesis.

Se presentan dos capítulos con los resultados. En el *capítulo VI- Análisis descriptivo de resultados*, se analizaron el total de respuestas obtenidas de los 77 ítems del cuestionario aplicado, en donde de manera analítica y gráfica se muestran los resultados más significativos y el cómo se relacionan éstos con las teorías que sustentan la investigación.

En el *capítulo VII – Índice de la Calidad del Empleo*, con base en el modelo propuesto por Vences y Flores (2010), se construye un índice para medir la calidad del empleo de los egresados de la Licenciatura en Economía encuestados, con lo cual se evalúan si las condiciones de contratación y permanencia en el mercado de trabajo de los egresados universitarios contribuyen a que su proceso de transición sea fluido y rápido hace la vida productiva.

Finalmente, se presentan las *conclusiones generales*, se redactan tanto las generales y particulares que este trabajo doctoral arrojó.

CAPÍTULO 1

MERCADO DE TRABAJO

Introducción

La esperanza de todo joven que cursa y termina una carrera universitaria es poder insertarse rápidamente al mercado de trabajo. Las expectativas de los jóvenes se clasifican en rubros como conseguir un contrato permanente, tener prestaciones, fondo de ahorro, seguro médico y demás privilegios que se obtienen al laborar en organizaciones con empleos seguros y la posibilidad de crear una trayectoria profesional a largo plazo. Sin embargo, no siempre el mercado de trabajo presenta un proceso de transición fluido y sencillo para todos los jóvenes. Los puestos de trabajo cada vez son más competidos y los requisitos necesarios para ser electo se han vuelto complicados, exigiendo mayor formación y capacitación para el empleo, aunado a la gran cantidad de jóvenes que ya cuentan con una preparación profesional y que se hallan en la búsqueda de empleo.

Hasta hoy día, se sigue depositando la responsabilidad de formarlo para el empleo y de facilitar los medios para que su transición sea corta y de una manera fluida, en las Instituciones de Educación Superior (IES) ya sea una universidad, instituto tecnológico o cualquier otro tipo de organización de formación para el empleo, en la que el joven esté inscrito. Empero, el mercado de trabajo no genera tantos puestos de trabajo ni puede absorber rápidamente a todos los individuos que requieren uno, lo que se traduce en un desequilibrio entre la oferta de trabajo, constituida por las personas en edad de trabajar (entre ellos los recién egresados universitarios); y la demanda de trabajo, la cantidad de empleos que los empleadores requieren y están dispuestos a contratar. Esta situación está derivando entonces, en que el proceso de transición¹ de la escuela al mercado de trabajo se ha complicado, vuelto más lenta y es un tema político y social relevante para muchos países.

¹ Entiéndase por proceso de transición como el paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado de trabajo, es decir es la entrada en la vida activa, considerada como la idea de un tránsito, de un estado intermedio que tiene una cierta duración, que sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura (Cachón, 1999).

Así, esta investigación identifica como el objetivo de estudio al proceso de transición de los egresados universitarios al mercado de trabajo, tomando como caso de estudio a los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx, de la generación 2000 a la 2010.

Para tal efecto, en el presente capítulo se tiene como objetivo definir y analizar desde una perspectiva teórica de las ciencias económico-administrativas al proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo. Se inicia el estudio con el análisis de dos de las principales teorías del mercado de trabajo: la teoría neoclásica y la teoría de la segmentación. Al tiempo que en esta última, se incluye el análisis de la teoría del capital humano, considerándolo como formador y capacitador para el empleo, con base en los modelos planteados por Mincer (1958), Becker (1962) y Schultz (1961). Así mismo, se hace una contrastación entre la teoría neoclásica y la teoría de la segmentación, resaltando sus puntos de convergencia y divergencia. Al final del capítulo se incluye la flexibilización laboral por considerarse un elemento crítico y determinante en el proceso de transición al mercado de trabajo. Se analizan los principales autores que han estudiado la flexibilidad laboral; se abordan tres tipos de flexibilidad laboral: interna, externa y salarial, los tres coinciden en la necesidad de que las relaciones laborales sean más flexibles frente a las nuevas condiciones de apertura y globalización.

1.1. Teoría neoclásica del mercado de trabajo

Las teorías del mercado de trabajo nacen en el siglo XVIII, a medida que las transacciones de intercambios comerciales se transformaron y volvieron más complejas (mercantilismo), los procesos productivos también cambiaron, la producción deja de ser artesanal y se torna mecanizada o industrializada (uso de máquinas para fabricar) generando que se incorporara más producción al mercado con menor costo y en menor tiempo de producción, la oferta aumenta al tiempo que también las características del trabajo y los trabajadores cambian.

Adicionalmente, los compradores se vuelven más exigentes y definen con mayor precisión las características que esperan obtener de los productos y servicios, y el precio que están dispuestos a pagar por cada uno de ellos, además de que incrementan su poder adquisitivo,

la demanda aumenta, se crean nuevos y diferentes mercados, en consecuencia la necesidad de explicar lo que es un mercado de trabajo se volvió cada vez más importante, dando origen a que un gran número de investigadores plantearan diferentes supuestos para los nuevos modelos del mercado de trabajo, que posteriormente se convirtieron en las teorías que explican lo qué es y cómo funciona tanto en el interior como en el exterior un mercado de trabajo.

La teoría neoclásica del mercado de trabajo, como muchas escuelas del pensamiento económico, surge tomando como base los supuestos de las teorías que la preceden y a partir de ahí desarrolla los propios en donde retoma conceptos importantes de la escuela clásica, pero rechaza uno fundamental: la ley del valor del trabajo, mediante la cual se señalaba que el valor dependía de la cantidad de trabajo incorporado a la producción (Ruiz, 2011) y se desarrolla la denominada teoría subjetiva del valor.

A pesar de que algunos autores afirman que no existe una definición clara y coherente de lo que es el mercado, debido a las diferentes acepciones propuestas desde los diversos enfoques del estudio (Díaz, 1999), intuitivamente todos tenemos un concepto de lo que es, tradicionalmente se piensa en el grupo de compradores y vendedores con la capacidad para comerciar entre ellos.

En un sentido más formal, “mercado” es cualquier institución, mecanismo o sistema que pone en contacto a compradores y vendedores, y facilita la formación de precios y la realización de intercambios (Díaz, 1999), o bien, “mercado” es un conjunto de mecanismos mediante los cuales los compradores y los vendedores de un bien o servicio entran en contacto para comerciarlo (Dornbusch y Fischer, 1985).

Es necesario distinguir que existen diversos tipos de mercados: los de bienes, los de servicios, los de bonos y los financieros (Araneda, 1980). Esta división o clasificación está en función de rasgos diferenciales. Algunas de las principales características que se consideran para clasificar a los mercados son: tipos de demanda, nivel de competencia, ámbito geográfico-espacial, naturaleza de los productos, beneficios buscados,

características del consumidor, intensidad de la demanda y la oferta, ámbito temporal, entre otros. En la tabla 1.1 se muestra un resumen de la propuesta de la clasificación de los mercados.

Tabla 1.1. Principales criterios para la clasificación de mercados

CRITERIO	TIPOLOGÍA
Tipo de demanda	<ul style="list-style-type: none"> • Mercados de consumo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mercados de consumo inmediato. ▪ Mercados de consumo duradero. ▪ Mercado de servicios. • Mercados organizacionales (o de negocios): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mercado de trabajo.
Nivel de competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Monopolio. • Oligopolio. • Competencia perfecta. • Competencia monopolística.
Ámbito geográfico-espacial	<ul style="list-style-type: none"> • Local • Regional • Nacional • Internacional
Naturaleza de los productos	<ul style="list-style-type: none"> • Materias primas • Manufacturados • Servicios • Activos financieros • Ideas • Recursos naturales (agropecuarios, ganaderos)
Características del consumidor	<ul style="list-style-type: none"> • Socio demográficas • Económicas • Culturales • Estilos de vida • Consumo
Intensidad de la demanda y la oferta	<ul style="list-style-type: none"> • Mercado de compradores • Mercado de vendedores
Ámbito temporal	<ul style="list-style-type: none"> • Corto plazo • Mediano plazo • Largo plazo

Fuente: adaptado de Díaz (1999).

La presente investigación se centra en la clasificación por tipo de demanda, con el subgrupo de los mercados organizacionales y en particular el mercado de trabajo el que se considera como el objetivo de estudio de este apartado, por tanto un mercado de trabajo es el grupo de trabajadores y empleadores con la capacidad para negociar entre ellos. Sin embargo, el mercado de trabajo no es tan sencillo de explicar, y esta definición se queda corta, no es la

más adecuada y tampoco es la más exacta para describir lo que realmente es un mercado de trabajo y las características que lo representan. Por ello, con sustento en la teoría neoclásica se analizará una definición más completa.

La perspectiva económica neoclásica considera al mercado de trabajo como a cualquier otro mercado de bienes, donde el trabajador no resulta afectado por aspectos de tipo social, de espacio, de tiempo o de cualquier otro recurso (son inagotables) (Solow, 1992). La Ley de la oferta y demanda es tomada como base para ajustar el empleo y desempleo, así como la tasa salarial. Los neoclásicos basan su modelo en el análisis microeconómico y en la libre competencia o competencia perfecta. En el análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva neoclásica convergen las teorías clásicas del mercado de trabajo, el modelo keynesiano, el equilibrio general de Walras, el equilibrio parcial de Marshall (Roca, 2009) y lo que ha distinguido a los neoclásicos de los clásicos: el uso de las matemáticas aplicadas a la economía. Tal distinción da origen a los supuestos que dan soporte a la teoría neoclásica del mercado de trabajo, los cuales se describen a continuación.

1.1.1. Supuestos de la teoría neoclásica del mercado de trabajo

La teoría neoclásica del mercado de trabajo se basa en tres supuestos (Roca, 2009):

- **Racionalidad** de los agentes económicos:
 - Los consumidores maximizan su bienestar (utilidad)
 - Los productores maximizan beneficios
- **Mercados competitivos**, ningún agente económico, por sí solo, puede manejar el precio del mercado (salario).
- **Precios y salarios flexibles**, lo que implica competencia perfecta.

En el marco de esta teoría, los individuos al momento de decidir si trabajarán o permanecerán en ocio, toman más en consideración las restricciones tecnológicas y presupuestarias por encima de las restricciones de las normas sociales. Se incluyen las restricciones relacionadas con la justicia (lo que la sociedad percibe como justo), aún cuando es un ingrediente muy importante para el funcionamiento real de los mercados de

trabajo (Solow,1992). Para tener acceso a un salario (obtener un ingreso), el empleado debe renunciar a realizar otras actividades (costo de oportunidad), y querrá trabajar únicamente cuando por su trabajo obtenga un ingreso que por lo menos cubra el costo de oportunidad. Al respecto, existe la crítica a la teoría neoclásica en lo concerniente al salario, ya que éste no puede tener un doble papel de costo simple y al mismo tiempo ser considerado como un factor de producción (Solow, 1992).

Bajo la perspectiva neoclásica, la economía debe lograr el pleno empleo por sí misma. Para alcanzar este equilibrio, es obligatorio que existan mecanismos que regulen las condiciones de empleo y salario. Según Peck (1996), el mercado de trabajo neoclásico es un espacio social en el cual las acciones de todos los actores son gobernadas por un conjunto particular de reglas: las de competitividad y las de optimización del comportamiento.

Sin embargo, la perspectiva neoclásica no es la única que explica el comportamiento entre oferta y demanda de trabajo; investigaciones más recientes con este enfoque presentan el concepto mercado de trabajo como: un espacio de intercambio, de manera que las posibilidades de obtener un buen trabajo depende del ajuste entre oferta de desempleados y la demanda por parte de los empleadores (Rodríguez, González, Figuera y Rodríguez, 2009). En donde los elementos que contribuyen a conformar la oferta-demanda de trabajo en el contexto de los egresados de acuerdo con Rodríguez, et al. (2009) son:

1. Las características y tendencias de la demanda de trabajo: *output educativo* – recién graduados o graduados noveles – y *output laboral* – profesionales con experiencia.
2. La estructura y tendencias del contexto laboral.

Ahora bien, el mercado de trabajo es sinónimo de mercado perfecto, en donde el mercado se considera más flexible, más eficiente y es un modelo ideal, un mercado libre no regulado (Zeytinoglu, 1999).

Una tradición [...] de la economía [...], [es] que el mercado de trabajo es exactamente igual que los otros mercados. Debe [...] analizarse de la misma forma que se analizaría el

mercado de un bien perecedero, utilizando un sistema tradicional de la oferta y la demanda. El sentido común [...], parece que da por sabido que el trabajo como bien económico tiene algo especial y por tanto también lo tiene el mercado de trabajo (Solow, 1992, p. 23)

El salario representa el precio del trabajo, dicho de otra forma es el pago por poner horas de trabajo para generar un bien o servicio, y este es concebido por las decisiones tomadas en conjunto entre vendedores (empleados) y compradores (empleadores) (Roca, 2009) lo que nos lleva al equilibrio entre oferta y demanda, mismo que se describe a continuación.

1.1.2. Equilibrio del mercado de trabajo - ley de oferta y demanda

El equilibrio en el mercado de trabajo determina el nivel de empleo en equilibrio, que es además el nivel de pleno empleo (Ruiz, 2010; Campos, 2003; Toharia, 1983). El mercado de trabajo neoclásico se equilibra cuando se igualan las cantidades ofrecidas y demandadas de trabajo ($N^d = N^s$), siendo los salarios nominales totalmente flexibles (Roca, 2009):

$$N^d(w, K, T) = N^s(w, l, t_w, Pob)$$

-
+
+
+
-
-
+

Donde,

N^d : Cantidad demandada

N^s = Cantidad ofrecida

w = Salario

K = Capital

T = Mejora tecnológica

l = Preferencia por el ocio (permanecer en descanso)

t_w = Impuestos a los salarios que perciben los empleados

Pob = Población activa

Se supone que el equilibrio prevalecerá en el corto plazo. Roca (2009) propone los siguientes supuestos para determinar el equilibrio:

- El nivel normal de producción de equilibrio es el pleno empleo o potencial $Y = Y^P$, donde Y es el nivel de producción normal y Y^P corresponde a la producción en pleno empleo o potencial.
- Fuera del pleno empleo hay mecanismos de ajuste automático que llevarían otra vez al pleno empleo.
- La flexibilidad de todos los precios, salarios y tasas de interés. Harían innecesaria la intervención del Estado.
- El dinero solo sirve para facilitar las compras: medio de pago.
- El dinero es neutral: solo influye en las variables nominales de equilibrio, no en las reales.
- El nivel de precios es proporcional a la cantidad de dinero.
- Los valores de equilibrio de las variables reales se resuelven independientemente de las monetarias: Dicotomía clásica.
- La oferta determina a la demanda: Ley de Say.

Para Cain (1975) la teoría neoclásica del mercado de trabajo significa, en general que:

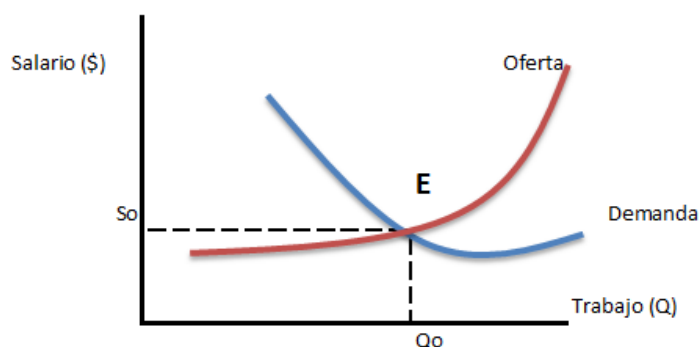
1. La demanda de trabajo se define tal como se presenta en la teoría de la productividad marginal y con sus correspondientes funciones de producción; y
2. La oferta de trabajo, está definida principalmente por los modelos que implican la elección entre trabajo / ocio y la inversión en capital humano.

Si el empleo es superior al punto de equilibrio (curvas de oferta y demanda, ver gráfica 1.1), tanto trabajadores como empresas pueden ganar si deciden adoptar medidas que ayuden a que la intersección de oferta y demanda del mercado de trabajo regrese a su punto de equilibrio (ajustes salariales) (Campos, 2003).

La propuesta de Solow (1992) para resolver el desequilibrio por el lado de la oferta (la ausencia de una competencia salarial activa incluso bajo el estímulo de la existencia de desempleo persistente) es: que surja una norma social en contra de la competencia salarial injusta para reforzar una determinada elección de estrategias de equilibrio de los

trabajadores y las empresas (ver gráfica 1.1). Es aquí donde las IES deben involucrarse y poner más atención a las demandas del mercado, debido a que son las responsables de capacitar y formar al estudiante para enfrentar los desajustes del equilibrio del mercado de trabajo.

Gráfica 1.1 Equilibrio del mercado de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en Roca, 2009.

En la gráfica anterior, se puede suponer un punto de equilibrio (E), donde oferta y demanda se igualan, con un nivel de salario (S_o) y una cantidad de trabajadores (Q_o). Siendo éste el modelo ideal, considerando que los supuestos tanto de la oferta como de la demanda se cumplen.

1.1.3. Supuestos de la ley de oferta y demanda

Los supuestos de la **oferta** en la teoría neoclásica del mercado de trabajo son (Roca, 2009):

- La decisión de ofrecer trabajo se encuentra dentro del contexto de la teoría de la elección del consumidor.
 - La teoría de la elección del consumidor, a su vez, parte del supuesto de que la elección entre trabajar o no, es una elección entre el ocio (no trabajar) y la renta que consigue al trabajar.
- El trabajo es un medio para obtener un fin (renta).

Los supuestos de la **demanda** en la teoría neoclásica del mercado de trabajo son (Roca, 2009):

- La demanda es un factor de producción, es decir, una demanda derivada del producto.
- Principio de maximización de los beneficios por parte de los empleadores.
- Competencia perfecta.
- La productividad marginal del trabajo depende de la tecnología y de la técnica de producción.

La demanda de mano de obra en el mercado de trabajo es una función de la demanda efectiva de bienes y de las calificaciones individuales disponibles en el individuo, lo cual determina el volumen de empleo y el precio del trabajo (salario) derivados de la demanda del producto (Campos, 2003), es decir de los puestos disponibles. Empero, no es el único determinante para que una persona acceda de manera fácil y rápida al mercado de trabajo, la persona deberá generar capital humano para ser más competitivo y ser seleccionado primero por el empleador, y es donde la formación profesional y los años que haya invertido cada individuo en su preparación son determinantes para que su proceso de transición sea menor en tiempo que el del resto que se encuentra compitiendo en el mercado de trabajo. A continuación se analiza la teoría del capital humano, como soporte también en este proceso de transición.

1.1.4. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano, desde la perspectiva neoclásica del mercado de trabajo, propone que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con diferentes niveles de calificaciones, las cuales están en función no sólo de las capacidades innatas de cada persona, sino también, de la cantidad de tiempo que dedique cada persona en educarse (adquirir dichas calificaciones), lo que se denomina inversión en capital humano (Toharia, 1983).

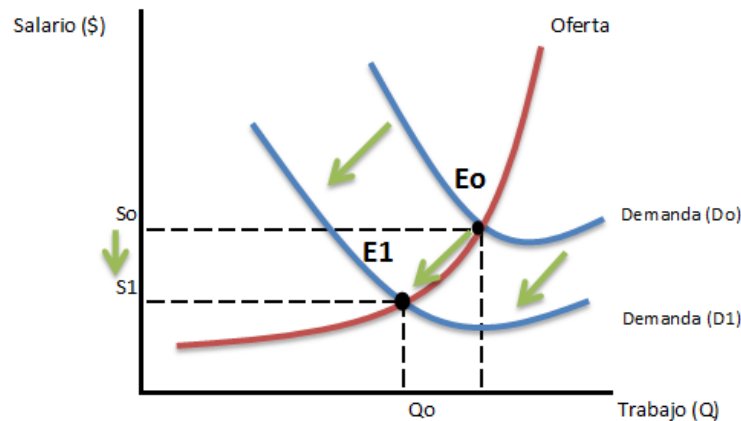
Entender la relevancia que representa la generación de capital humano para que el proceso de transición sea fluido y rápido para los egresados universitarios, es necesario entender y analizar dos de los principales problemas y críticas que se han planteado en torno a la teoría neoclásica del mercado de trabajo: la relativa rigidez de los salarios y la persistencia del desempleo.

La teoría tradicional establece que la ley general de equilibrio es la que determina el nivel de salarios que se deben pagar, es una función de la relación entre oferta y demanda de trabajo. Por lo que, al momento de escasear los puestos de trabajo, es decir la demanda decrece, el desempleo involuntario aparece, hay más personas buscando empleo y menos puestos vacantes para insertarse.

En la gráfica 1.2 se observa qué cuando se presenta un desplazamiento de la curva de demanda (de D_0 a D_1), con su respectivo movimiento sobre la curva de oferta (O_0), cantidad ofertada. Un nuevo equilibrio se establece (de E_0 a E_1), y lo que debería suceder es que los salarios bajaran (de S_0 a S_1), sin embargo existe rigidez², y derivado de esta rigidez tanto empresarios como trabajadores internos no están de acuerdo en bajar los salarios, el sindicato interviene y cuando los trabajadores externos ejercen presión y no consiguen bajar los salarios el desempleo involuntario permanece (Solow, 1992).

² La rigidez de los salarios reales se fundamenta en la idea básica de que los mecanismos por los que se rige el mercado de trabajo hacen que el salario real que pagan los empresarios permanezca en un elevado nivel incluso cuando el valor observado del tiempo de los trabajadores ha disminuido en una recesión (Hall y Taylor, 1992).

Gráfica 1.2. Aumento de la demanda de trabajo (perspectiva neoclásica)



Fuente: elaboración propia con base en Roca, 2009.

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, en E1 (baja del salario) se encontraría un nuevo punto de equilibrio en el mercado de trabajo. Sin embargo, como lo explica la teoría de los trabajadores internos y externos³ (Solow, 1992), los trabajadores internos harán todo lo posible para que los externos no bajen el nivel de salario, por lo tanto, los externos no logran que esto suceda a pesar de así quererlo, y como consecuencia el desempleo involuntario no desaparece.

Y como los salarios no se modifican a la baja, los trabajadores tanto internos como externos, en el ámbito neoclásico del mercado de trabajo, recurren entonces a la generación de capital humano, principalmente inversión en: educación, formación o capacitación de manera individual y de acuerdo al monto que cada individuo puede pagar y al nivel de educación que desea adquirir.

La inversión en capital humano debe afectar y contribuir a mejorar el bienestar presente como futuro. Cada inversión debe apoyar el crecimiento, conocimiento y desarrollo de habilidades. Pero no todas las inversiones son iguales, Becker (1962) consideró que

³ La teoría de los trabajadores internos y externos supone que los empleados que pertenecen a la empresa – los internos – son trabajadores con experiencia capaces de generar rentas sustanciales junto con el resto del aparato de la empresa. Si estos empleados además capaces de conseguir que los trabajadores en paro – los externos – no sean contratados, podrán negociar con los empresarios las rentas resultantes de esta actuación (Solow, 1992, p. 9)

algunas actividades repercuten en el bienestar actual: cuidado de la salud, consumo de vitaminas, ejercitarse, etc., mientras que otras impactan el bienestar futuro de la generación de capital humano: entrenamiento en el trabajo, formación, capacitación, adquisición de información, etc. Y el hecho de que se clasifiquen en un grupo u otro está directamente relacionado con los efectos que se tienen sobre los ingresos y el consumo, típicamente en función de los recursos invertidos y la dimensión del retorno.

Jacob Mincer en 1958 propuso un modelo para evaluar si el incremento en la formación o capacitación (incremento de capital humano) de una persona en el largo plazo representaría mayores ingresos.

El modelo asume que los gastos de formación son cero para un proceso de descuento discreto, por tanto se tiene que:

$$V_n = A_n \sum_{t=n+1}^l \left(\frac{1}{1+r}\right)^t$$

Donde:

V_n = Valor presente de los ingresos del individuo al momento de iniciar la capacitación.

A_n = Ingresos anuales del individuo con n años de formación o capacitación.

r = La tasa a la cual se descuentan los ingresos futuros.

l = Periodo de la vida productiva más tiempo de entrenamiento, para todas las personas = periodo de la vida productiva sin entrenamiento

Las conclusiones a las que llegó el autor con este modelo son (Mincer, 1958):

- a) Las personas con más capacitación, acceden a ingresos anuales mayores.
- b) La diferencia de ingresos entre personas radica en el número de años de entrenamiento que cada una esté dispuesta a invertir, sacrificando otras actividades o el ocio, un mayor número de años representa mayores sacrificios por parte del individuo. Y entre más grande sea el sacrificio mayor su recompensa futura.

- c) Existe un periodo de descuento para los gastos en los que incurre la persona (pago por el entrenamiento) en los cuales la diferencia de ingresos puede no ser mayor, una vez transcurrido este periodo los ingresos se vuelven mayores conforme el tiempo pasa.

Confirmando entonces que la inversión y por tanto la generación de capital humano que cada individuo pueda pagar se deberá ver reflejada y deberá contribuir a mejorar el bienestar, considerando así que para los recién egresados de una carrera universitaria, representaría mayores y mejores oportunidades de insertarse con más rapidez al mercado de trabajo.

Otro de los autores clásicos, Theodore Schultz (1961) coincide con Mincer y Becker en el sentido de que la generación de capital humano está en función directa con la inversión que se haga en educación, salud y migración (tanto interna como externa de un país).

Uno de los postulados, propuesto por Schultz (1961), es que el crecimiento económico de cualquier nación se verá incrementado en función de la inversión que se haga en capital humano. Y por el contrario, cuando el capital humano decrece, es decir es precarizado por efectos del desempleo, las habilidades que adquirió el trabajador en un empleo específico ya no son requeridas por el mercado de trabajo, o bien el conocimiento o habilidades del trabajador se vuelven obsoletos, por tanto el crecimiento económico de un país se ve disminuido.

En suma, la generación de capital humano inicia desde la inversión en formación que implica la adquisición de conocimientos y habilidades para el empleo, hasta el cuidado de la salud que pueda tener cada persona. El incremento de capital humano debe contribuir a mejorar el bienestar y traducirse en mayores ingresos en el largo plazo. En el caso de los recién egresados deberá representar mejores oportunidades para insertarse al mercado trabajo. Así, el nivel de capital humano que se puede generar varía de un individuo a otro en función de la inversión que cada quien decida y pueda asignar, los sacrificios que esté dispuesto a hacer y el tiempo que quiera invertir.

En lo que respecta a la teoría neoclásica que ha sido fuertemente atacada y criticada, principalmente por tratar de explicar al mercado de trabajo como cualquier otro mercado de bienes, se destaca que el mercado de trabajo, desde el enfoque neoclásico, no considera que los participantes (internos y externos) tienen ideas claras de lo que es justo e injusto (restricciones de la normas Sociales) (Solow, 1992) convirtiendo a los participantes en instituciones sociales, que se rigen, regulan y presentan de formas diferenciadas, las cuales no deben ser analizadas como si fueran bienes o servicios.

Dando origen así a una nueva teoría: la segmentación del mercado de trabajo, la cual nace para dar respuesta a las interrogantes que se plantearon en torno a la teoría neoclásica, principalmente a aquellas que se relacionan con las reglas que gobiernan el mercado y como éste es ajustado. A continuación se centrará la atención en analizar la teoría de la segmentación y destacaremos sus principales características.

1.2. Teoría de la segmentación del mercado de trabajo

Cuando se habla de la teoría de la segmentación, algunos autores están haciendo referencia a la primera generación: la teoría Institucionalista, la cual hasta hace un par de décadas era la única teoría que explicaba la segmentación. No es una teoría contraria y opuesta, sino más bien es complementaria a la teoría neoclásica, está basada en el mercado dual propuesto por Doringer y Piore (1985) y los conceptos del mercado interno de Solow (1992). Es importante mencionar que la primera generación de la teoría de la segmentación nace en los años 1940s en Estados Unidos, en un momento histórico en el que los sindicatos estaban creciendo y cobrando fuerza, además de ser una etapa de postguerra de la Segunda Guerra Mundial y como ya se mencionó también coincide con la aparición de la teoría de los mercados internos⁴ y externos⁵, marcando así la diferenciación entre los

⁴ Un mercado interno de trabajo es una unidad administrativa en que la asignación y el precio del trabajo se rigen por normas y procedimientos administrativos internos (Solow, 1992; Selva, 2004). Se caracterizan por ser organizaciones que se protegen de la competencia de los trabajadores del exterior (Brunet y Morell, 1998).

⁵ El mercado de trabajo externo está compuesto por los trabajadores externos (Solow,1992) y funciona como un modelo competitivo (Selva, 2004)

trabajadores que se encuentran en el mercado de trabajo y los que se encuentran fuera de éste.

Esta teoría (mercados internos y externos) habla de que existen trabajadores internos y externos, con respecto al mercado de trabajo se tiene el supuesto de que los trabajadores internos (los que ya se encuentran laborando en la empresa y que cuentan con la experiencia para el trabajo) son los encargados de generar las rentas (ganancias) para la empresa, además de que son capaces de lograr que a los trabajadores externos no se les contrate (Solow, 1992).

Las siguientes tres generaciones de la teoría de la segmentación formulan sus supuestos en los enfoques de las teorías: institucionalista, Marxista y post-Keynesiana, y parte de la teoría neo-Marxista del mercado de trabajo. En general, las cuatro generaciones sostienen que el mercado de trabajo es un espacio social, que no solamente está dividido en sub-mercados, sino que además no se puede tratar al mercado de trabajo como a cualquier otro mercado de bienes (siendo la crítica principal a la teoría neoclásica), las reglas que lo gobiernan en cuanto a comportamiento y actores difieren de un segmento a otro. Así, la existencia de la segmentación del mercado persiste porque es funcional y facilita la operación de las instituciones capitalistas (Reich, Gordon y Edwards, 1973).

A continuación se analizan con más detalle las cuatro generaciones de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, las tres primeras corresponden a las teorías que le dieron origen y que explican la teoría de la segmentación desde la perspectiva que marca la diferencia entre la simple división (sub-mercados) y la segmentación (sectores bien definidos y diferenciados). La cuarta generación es una aproximación generada y propuesta para fines de este trabajo, con fundamento en la investigación documental realizada.

1.2.1. Primera generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría Institucionalista

El origen de la primera generación de la teoría de la segmentación se remonta a los principios económicos del trabajo del análisis *path-breaking* propuesto por Kerr (1954), la definición de los mercados internos de Dunlop (1966), y en años posteriores por la noción del mercado dual, desarrollado por Doeringer y Piore (1971). En donde estos dos últimos autores tomaron la definición de los mercados de trabajo internos como entidad administrativa, en el que la fijación de precios y la prestación de trabajo obedecen a un conjunto de reglas y procedimientos administrativos (Marsden, 1994). Dando así origen a la primera generación de la segmentación, aún cuando ellos no la nombraron así.

Para Kerr (1954) el mercado de trabajo se clasifica en tres tipos: los mercados competitivos sin organización sindical, los mercados de oficios y los mercados de empresa. El primero no requiere de una formación profesional para que el trabajador ingrese al mercado de trabajo. Por el contrario, los dos últimos se rigen por reglas administrativas, por ejemplo: el trabajador requiere la obtención de un título universitario o de una carrera técnica profesional para poder insertarse a la vida laboral (Marsden, 1994).

En el modelo del mercado dual las causas del dualismo tienen su origen en imperativos técnicos y en la estructura industrial. El mercado se encuentra segmentado en dos sectores: primario y secundario, de ahí que se le denomine mercado dual (Doeringer y Piore, 1971). La división o segmentación se determina principalmente por características de estabilidad (Reich, Gordon y Edwards, 1973). El sector primario tiene mejores empleos, con mejores salarios y ofrece seguridad de empleo para los trabajadores los cuales pueden esperar crecimiento profesional. Las calificaciones y habilidades de los trabajadores son altas y los procesos son tecnológicamente avanzados.

El sector secundario, en contraste, tiene trabajos menos deseados, con salarios bajos y condiciones laborales en las que el desempleo está presente y es constante. El desempleo es involuntario y es una condición que no se encuentra en equilibrio, de acuerdo a la teoría neoclásica; para generar mayor número de empleos los salarios tenderían a bajar. Con ello

se encontraría un nuevo punto de equilibrio en el mercado de trabajo. Sin embargo, como lo explica la teoría de los trabajadores internos y externos, los internos harán todo lo posible para que los externos no bajen el nivel de salario, por lo tanto, los externos no logran que esto suceda a pesar de así quererlo, y como consecuencia el desempleo involuntario no desaparece (Solow, 1992). Dicho de otra forma, para lograr el nuevo equilibrio debería suceder que la cantidad demandada aumentara (más empleos) y que los salarios bajaran, pero como los trabajadores internos no aceptan que el salario baje, los trabajadores externos siguen sin poder insertarse, aún cuando están dispuestos a percibir menos renta por su trabajo.

El sector secundario también es considerado como el residuo del sector primario. Existe debido a que los trabajos son racionados, no todos los que quieren un empleo en el sector primario califican para obtenerlo (Dickens y Lang, 1985), y aún contando con las calificaciones necesarias no todos obtienen el empleo deseado en el sector primario, especialmente las minorías o grupos minoritarios como: gente de color, mujeres, jóvenes, viejos, personas sin formación padecen la discriminación del sector primario (Doeringer y Piore, 1971).

En la teoría del mercado dual se presentan y definen los mercados internos de trabajo. En el caso del primer sector se define un alto grado de organización, derivando en que los trabajadores en éste obtengan puestos de trabajo de mayor nivel y mejor remunerados. Lo que genera que la rotación sea baja, por ende, la permanencia es un factor que se busca estimular y conservar dentro de este tipo de organizaciones. Esta característica es importante ya que permite la identificación de un mecanismo institucional además de la presencia de sindicatos, los cuales velan por los intereses de los empleados. El dualismo está visto esencialmente como producto de los requerimientos de habilidades y estabilidad en los diferentes procesos de producción (Peck, 1996).

En la tabla 1.2 se muestra un comparativo de las principales características de empleo y rasgos sociales de los dos sectores del mercado dual: primario y secundario propuesto por Doeringer y Piore (1971).

Tabla 1.2.- Características del sector primario y secundario, mercado dual.

	Sector primario	Sector secundario
Seguridad de empleo	Estable	Inestable
Nivel de salario	Alto	Bajo
Condiciones laborales	Buenas, con prestaciones y beneficios altos	Bajas, se presentan problemas de salud y seguridad para el trabajador
Habilidades y entrenamiento	Entrenamiento en el trabajo y de otras habilidades específicas para el puesto	No hay entrenamiento
Tecnología	De punta	Rudimentaria
Control del proceso	Alto, existe autonomía y responsabilidad de los empleados	Reglas de trabajo rígidas
Promoción de los empleados	Muchas	Pocas
Reclutamiento externo	Mínimo	Es el principal método de reclutamiento
Grupos representativos	Hombres en edad productiva	Minorías: jóvenes, viejos, mujeres y personas con discapacidades

Fuente: elaboración con base en Peck (1996).

La teoría institucional examina las reglas, normas y creencias que limitan y suportan a las estructuras y procesos sociales, incluidas las organizaciones (Scott y Davis, 2007). Los institucionalistas retan el supuesto subyacente, de la teoría de contingencia y de la teoría económica de los costos de transacción, de que las organizaciones pueden ser estructuras de inercia, difíciles de cambiar. Dejan de poner atención en una sola empresa y su entorno inmediato, para examinar sistemas más amplios. Se enfocan ya sea en organizaciones de tipo similares (poblaciones) o en organizaciones que operan en el mismo dominio (campos).

Después de haber tenido un muy rápido crecimiento y una alta creatividad, aparentemente la teoría institucional ha entrado en una fase de desarrollo más pausado, acompañado de esfuerzos destinados a la autoevaluación y la consolidación. Scott (1987) analiza tanto los planteamientos teóricos como el trabajo empírico. El autor sugiere que los argumentos de la teoría institucional no deben ser opuestos a los argumentos racionales o de eficiencia (como muchos autores así lo han manifestado), sino que deben ser complementarios y ayudar a contextualizarse mutuamente. Compara a la teoría institucional con la

adolescencia del ser humano, dice que si bien la adolescencia está llena de torpeza y acné, también encarna energía y promesa. Y que se necesitan estímulos, así como críticas, para canalizar sus energías en direcciones productivas y lograr su promesa.

Las principales aportaciones del modelo del mercado dual son: primero, se enfoca en las características del empleo en lugar de los trabajadores; y segundo, presenta un entendimiento de los procesos institucionalistas del mercado de trabajo (Peck, 1996), de ahí que se les conozca también como institucionalistas. La crítica más fuerte que hacen los dualistas o institucionalistas a la teoría anterior (neoclásica) se centra en que el mercado de trabajo no debe ser considerado ni analizado como cualquier otro mercado de bienes. Esta característica es recuperada en la siguiente generación.

La segunda generación es más crítica con respecto a los supuestos del mercado de trabajo propuesto por los neoclásicos, a pesar de no destruir la teoría precedente (primera generación), formula una nueva explicación para la forma en cómo se debe segmentar el mercado de trabajo en su interior. A continuación se aborda la perspectiva teórica planteada por los radicales o segunda generación de la segmentación.

1.2.2. Segunda generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría radical

La segunda generación es conocida como la teoría radical, en la cual las estrategias de segmentación del mercado de trabajo son aspectos que responden a las necesidades de control por parte del capital (empleador), en donde la división y reglamentación son establecidos y difundidos por la administración con la finalidad de mantener el control sobre los procesos que requieren poca calificación.

El dualismo propuesto por Doeringer y Piore (1971) es considerado ahora como un producto del proceso laboral y el control de estrategias (Peck, 1996). Son críticos con respecto a la teoría neoclásica del mercado de trabajo y manifiestan explícitamente su

descontento hacia el capitalismo (Cain, 1975). La segmentación del mercado de trabajo, en esta generación, es un indicio claro sobre el surgimiento de técnicas de producción rutinarias (empleo de máquinas y herramientas), donde el trabajo requiere cada vez menos habilidades y calificaciones por parte de los empleados y es más homogéneo (Peck, 1996).

La segmentación del trabajo proporciona un medio para que el capital (empleador) pueda enfrentar sin muchas dificultades las contradicciones inherentes de la falta de calificación de la fuerza laboral. Bajo estas condiciones prácticamente se requieren habilidades mínimas para que el trabajo sea incorporado a los procesos de producción.

La teoría radical mantiene el concepto de trabajo segmentado y de mercados internos de trabajo (desarrollados en la primera generación); sin embargo, distinguen que no sólo debería clasificarse en dos segmentos. Para ellos la división comprende sector primario (que a su vez se estratifica en empleos: subordinados e independientes), y el sector secundario como se conoce en la primera generación se convierte en: sector por raza y sector por género.

a) Segmentación al interior del sector primario

En el sector primario se encuentran los empleos subordinados y los empleos independientes. En donde los primeros son rutinarios y promueven características de dependencia, disciplina, respeto a las reglas y obediencia a la autoridad (Reich, Gordon y Edwards, 1973) y sólo existen en los mercados internos de trabajo (Peck, 1996). De este modo, el modelo dual de Doeringer y Piore (1971) cambia a otro nivel de análisis: es considerado al nivel de las relaciones institucionales que operan al interior de la producción (Peck, 1996). Tanto trabajos operativos como de oficina se clasifican en este segmento (Reich, Gordon y Edwards, 1973).

En contraste, los empleos independientes, fomentan y requieren creatividad, resolución de problemas, iniciativa y un estándar elevado de profesionalismo para desempeñar el trabajo (Reich, Gordon y Edwards, 1973). La rotación voluntaria es alta, es decir las personas buscan y quieren cambiar el empleo con el fin de mejorar sus ingresos. En este tipo de

empleo la motivación es individual y el cumplimiento de las metas es altamente recompensado (Reich, Gordon y Edwards, 1973).

b) Segmentación por raza

La segmentación por raza se presenta como una característica de algunos empleos, que son estratificados ya sea por un prejuicio, por considerar que cierta raza no debería realizarlo o por ciertas instituciones del mercado de trabajo que prefieren contratar a un grupo racial en específico. La división geográfica juega un papel importante en la segmentación por raza (Reich, Gordon y Edwards, 1973).

c) Segmentación por género

La segmentación por género se base en la discriminación que generalmente se hace para ciertos trabajos, que por creencia se han designado exclusivos para un género en particular (Reich, Gordon y Edwards, 1973), ya sea que se crea que solamente hombres deberían realizarlos o por el contrario que únicamente las mujeres deben emplearse.

En lo que respecta a los salarios, existen grandes diferencias por género. El segmento femenino usualmente tiene salarios más bajos con respecto al masculino (Reich, Gordon y Edwards, 1973). Los trabajos femeninos requieren y fomentan una mentalidad de servicio, con una fuerte orientación a proveer a otros, especialmente a los hombres, y esta característica es fomentada desde las instituciones: familia y escuela (Reich, Gordon y Edwards, 1973). En la siguiente tabla se presentan las principales particularidades de la segunda generación.

Tabla 1.3.- Características de los segmentos en la segunda generación.

	Sector primario Empleos subordinados	Empleos Independientes	Segmentación por raza	Segmentación por género
Seguridad de empleo	Alto	Medio	Medio	Depende del género, usualmente los hombres tienen mayor seguridad de empleo
Nivel de salario	Alto	Está en función de la actividad a la que se dediquen	La raza blanca obtiene ingresos mayores que la raza latina, negra o asiática	El segmento femenino tiene salarios más bajos que el segmento masculino
Habilidades y entrenamiento	Mínimo	Alto	Los segmentos raciales desfavorecidos tienen menores calificaciones	El segmento femenino tiene menor entrenamiento para realizar su trabajo
Tecnología	Alta	Alta	Mínima	Alta
Condiciones laborales	Dependencia, disciplina, seguimiento de reglas y obediencia a la autoridad	Creatividad, iniciativa y capacidad de solución de problemas	Dependiendo la raza se establecen sus condiciones laborales	El segmento femenino es orientado al servicio
Control del proceso	Alto y recae en la administración	Alto	Bajo	Bajo
Promoción de los empleados	Basado en habilidades y experiencia	Inexistente Cambian de ingresos conforme cambian de actividad	Cierto grupo racial tiene privilegios sobre otros para ser promovido	El segmento masculino tiene ventaja de ser promovido sobre el segmento femenino
Reclutamiento externo	Mínimo	Alto	Alto	Mínimo

Fuente: elaboración propia con base en Peck, 1996.

En resumen, una de las características principales que hace que los supuestos de la segunda generación de la segmentación (conocida también como radical) tengan similitudes con los planteamientos de la primera generación es el análisis social que hacen de las instituciones. Empero, se distinguen fundamentalmente por ser más críticos respecto a la teoría neoclásica del mercado de trabajo (Cain, 1975) así como su explícita crítica al capitalismo haciendo énfasis en los conflictos de clase, raza, las relaciones de poder y el análisis

psicológico de los determinantes de las actitudes, preferencias y motivaciones de la relación de trabajo que existe entre empleados y empleadores (Cain, 1975).

La siguiente generación, al igual que las dos anteriores no destruye la teoría sino que la modifica y transforma, siendo así que la tercera generación propone que no es una sola causa la que explica cómo se divide o segmenta el mercado de trabajo, sino que son un conjunto de causas las que determinan estos sectores.

1.2.3. Tercera generación de la segmentación del mercado de trabajo – Teoría multicausal

La tercera generación de la segmentación es conocida como la teoría multicausal. Sus contribuciones más importantes se han centrado en identificar los factores que causan la segmentación y los mecanismos bajo los cuales se manifiesta, ubicados en los contextos institucionales, económicos y sociales (Peck, 1996).

Los planteamientos de esta teoría son fuertes en sus críticas a la teoría neoclásica del mercado de trabajo. Sin embargo, esto no debe interpretarse como si existiera una ruptura conceptual con sus dos antecesoras, pues la tercera generación continúa estando definida por factores tales como la incertidumbre del mercado de trabajo, las condiciones de los mercados de productos, requerimientos tecnológicos y estrategias de control del proceso de trabajo, tal como se presentan en la primera y segunda generación (Peck, 1996).

La estratificación en esta generación se presenta por diversas causas (Peck, 1996):

- una industria fraccionada,
- por los imperativos de control del trabajo (desde el mercado interno),
- las luchas laborales (sindicalismo),
- las condiciones variables del mercado de productos,
- el desarrollo tecnológico divergente

Adicionalmente a estas causas, la sociedad ejerce una influencia relativamente autónoma sobre las formas de la segmentación, en lo relativo a la estructura y dinamismo que presenta

ésta (Peck, 1996), y la regulación social es vista como un proceso necesario pero contradictorio. Los orígenes de la segmentación se remontan hasta la estructura educacional, el sistema de formación, las relaciones industriales, regímenes laborales de contratación y los sistemas de bienestar (Peck, 1996).

Las principales características de la tercera generación son presentadas en la tabla siguiente:

Tabla 1.4.- Características de la segmentación multicausal

	Segmentación
Seguridad de empleo	Estable
Nivel de salario	Alto
Condiciones laborales	De acuerdo a calificaciones, a mayor calificación mejores condiciones laborales
Habilidades y entrenamiento	Entrenamiento continuo
Tecnología	Alta
Control del proceso	Alto
Promoción de los empleados	Basado en habilidades y experiencia
Reclutamiento externo	Mínimo

Fuente: elaboración propia con base en Peck, 1996.

Recapitulando, esta generación define la estratificación o segmentación por una serie de causas y no por un solo factor. Entre las principales causas destacan que los segmentos se forman debido a: una industria fraccionada, los imperativos de control del trabajo (desde el mercado interno), las luchas laborales (sindicalismo), las condiciones variables del mercado de productos o por el desarrollo tecnológico divergente.

Como se mencionó al inicio de esta sección, la cuarta generación es una aproximación teórica que se expone para fines de este trabajo, con fundamento en la investigación básica realizada.

1.2.4. Cuarta generación de la segmentación del mercado de trabajo – Toyotismo

La cuarta generación de la segmentación nace del hecho de que las teorías actuales de la segmentación no únicamente se centran en los patrones y los procesos del mercado de

trabajo, sino que ahora se han ocupado de explorar las dinámicas y los fundamentos que rigen en el mercado de trabajo (Peck, 1996).

Esta teoría no pone tanto énfasis en la variable geográfica de interacción al momento de delimitar los segmentos de cada mercado, sino que atiende a las características que se presentan entre las estructuras y los dinamismos de la demanda de trabajo y por tanto en el proceso de trabajo (Peck, 1996). La segmentación del trabajo es analizada como un proceso a nivel local constituido de la derivada de las intersecciones de las estructuras de la demanda de trabajo y de las estructuras de la oferta de trabajo.

A esta generación se le conoce también como *Toyotismo*, dado que tiene su nacimiento al interior de la planta ensambladora automotriz “Toyota”. En donde la filosofía de trabajo (en esta generación) es ahora a largo plazo y la principal segmentación que se plantea es analizar el proceso entre aquellas actividades que agregan valor y las que no agregan valor (Liker, 2010).

La división del trabajo se base en las células de producción y los grupos de solución de problemas que diseñan proyectos de mejora continua a través de la eliminación de los siete desperdicios del proceso: sobreproducción, esperas (tiempo de inactividad), transporte o movimientos innecesarios de producto (tanto materias primas, proceso o terminado), sobreproceso, exceso de inventario, movimiento innecesarios (del operador al realizar su trabajo) y defectos (producción de piezas defectuosas) (Womack y Jones, 2003).

En la tabla 1.5 se resumen las principales características de esta generación.

Tabla 1.5.- Características de la cuarta generación.

	Segmentación
Seguridad de empleo	Estable
Nivel de salario	Alto
Condiciones laborales	Respeto, retos y continua evaluación
Habilidades y entrenamiento	Entrenamiento en el trabajo con su respectiva evaluación periódica.
Tecnología	De punta
Control del proceso	Alto, se promueve el autocontrol. Se organizan grupos para solución de problemas (Mejora continua y aprendizaje continuo, a través de la eliminación de los siete desperdicios)
Promoción de los empleados	Basado en sus habilidades y experiencia
Reclutamiento externo	Mínimo

Fuente: elaboración propia con base en Peck, 1996.

Define sus segmentos de acuerdo a las multihabilidades que los empleados desarrollan con base en el capital humano que poseen o han generado al interior del mercado de trabajo. La característica más relevante es la orientación al autocontrol del proceso y la identificación de todo aquello que no genera valor para el producto y la producción.

Las teorías del mercado tanto la de la segmentación como la neoclásica parten de los mismos principios y supuestos, sin embargo cada una aporta distintos enfoques, con ello se tiene que no son excluyentes pero sí diferentes.

A continuación se presentan las principales diferencias que existen entre la teoría neoclásica y la teoría de la segmentación, que a pesar de tener el mismo origen conceptual, las cuatro generaciones de la segmentación fueron rompiendo los conceptos previos y añadiendo nuevos supuestos que modificaban la manera de estructurar el mercado de trabajo.

1.2.5. Teoría neoclásica vs teoría de la segmentación

Las principales críticas a las que se ha enfrentado la teoría neoclásica del mercado de trabajo desde la perspectiva de la teoría de la segmentación son:

- *Rigidez de salarios.*

La teoría neoclásica se fundamenta en la teoría del equilibrio entre oferta y demanda, por lo tanto el nivel de salario debería afectar al mercado externo, lo cual no sucede así (Peck, 1996).

- *Eficiencia económica.*

Si bien en la teoría neoclásica no está ausente la consideración de la eficiencia económica, únicamente factores económicos son los que la determinan. En contraste, para los segmentistas además existen factores burocráticos, procedimientos sociológicos y políticos, y no puramente económicos (Peck, 1996).

- *El mercado de trabajo no es un mercado de bienes.*

En la teoría neoclásica el mercado de trabajo se comporta como cualquier otro mercado de bienes, en donde se vende trabajo y éste es considerado como una mercancía. El trabajador no resulta afectado por aspectos de tipo social, de espacio, de tiempo o de cualquier otro recurso (son inagotables) (Solow, 1992).

Para la teoría de la segmentación, esto no sucede así. La sociedad sí tiene influencia sobre la determinación de las condiciones laborales en el mercado interno. Existen instituciones sociales como los sindicatos que sí tienen influencia sobre la determinación de salarios, nivel de contratación y acuerdos contractuales para los trabajadores (Solow, 1992).

De lo expuesto, se infiere que las cuatro generaciones han aportado y añadido a su predecesora respectivamente, no son teorías distantes una de otra, sino por el contrario comparten características en común entre ellas, la principal similitud que comparten las

cuatro generaciones es que el mercado se encuentra dividido o segmentado en submercados. Los cuales tienen rasgos distintivos que hacen que cada uno sea diferente. A continuación se incluye un análisis de la flexibilidad del mercado de trabajo, como complemento a las teorías revisadas hasta este punto.

1.3. Flexibilidad del mercado de trabajo

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2005) el concepto de "flexibilidad del mercado de trabajo" surgió en el decenio de 1980 en los países industrializados y en algunos países en desarrollo, en donde la revolución tecnológica con la introducción de tecnologías de la información y la aparición de nuevos materiales, equipos y herramientas para los procesos de producción planteó la necesidad de implantar procesos de producción especializados y flexibles.

Por un lado la globalización y la aparición de mercados cada vez más competitivos, y por el otro, las doctrinas gerenciales concebidas en Japón y transformadas en la búsqueda de la productividad y la mejora de calidad en Estados Unidos, han dado origen a la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo.

La flexibilidad se impulsa en la reducción de costos unitarios de trabajo (moderando salarios), reducción de otros costos de trabajo no salariales y aumentando la productividad (Sánchez e Intxaurburu, 1995). Puede ser estudiada desde dos perspectivas principalmente: desde el enfoque del proceso de producción y desde la estrategia de producción (Etlie y Penner-Hahn, 1994).

La flexibilidad del mercado de trabajo no es fácil de definir, existen diversas nociones y fundamentos teóricos para explicarla. Algunas aproximaciones son:

- Conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en

tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica (Yañez, 1999).

- Capacidad de gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción (De la Garza, 1997).
- Necesidad de adaptación por parte de las organizaciones con la finalidad de incrementar su productividad y mejorar la calidad (Peck, 1996).
- Capacidad del mercado de crear las condiciones para que la economía regrese a una posición de equilibrio óptimo después de un shock exógeno (Amadeo y Camargo, 1993).

Para efectos de esta tesis, la atención se centra en el término flexibilidad del mercado de trabajo, el cual es usado principalmente en situaciones en las que éste se encuentra sensible a la oferta y demanda cambiantes. Por tanto, la flexibilidad del mercado de trabajo se define como el conjunto de medidas de adaptación a situaciones de los mercados internos y externos de la organización.

La flexibilidad del mercado de trabajo puede funcionar en el nivel micro (lugar de trabajo, departamento o empresa), meso (corporación, rama, zona) o del sistema de relaciones industriales, abarcando la regulación del conflicto, la negociación colectiva, las leyes laborales, la seguridad social y los pactos corporativos (De la Garza, 1997). Puede aceptar un nivel formal, codificado con leyes, reglamentos o pactos, y otro informal, propio de costumbres, tradiciones e interacciones cotidianas.

1.3.1. Perspectivas teóricas de la flexibilidad del mercado de trabajo

De acuerdo con De la Garza (1997) la flexibilidad se puede clasificar en tres perspectivas teóricas: neoclásicos del mercado de trabajo, para este autor la flexibilidad del trabajo sería una condición abstracta; la doctrina de la nueva ola del *management*, que adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo (cuarta generación de la segmentación o toyotismo); y los posfordistas con sus propuesta de flexibilidad negociada u ofensiva.

a) Flexibilidad en la teoría neoclásica

La flexibilidad del mercado de trabajo en la teoría neoclásica es entendida como eliminación de las trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo, la aplicación de la teoría de la demanda de empleo implica la ausencia de restricciones para emplear o desemplear trabajadores de acuerdo con el mercado (De la Garza, 1997). Se rige bajo el supuesto de racionalidad de los agentes, es decir los agentes económicos buscan la maximización de la utilidad.

b) Flexibilidad en la nueva ola del *management*

En la cuarta generación de la segmentación del mercado de trabajo o *Toyotismo*, también conocido como la nueva ola del *management*, no acepta la idea neoclásica de flexibilidad, no descarta totalmente las propuestas neoclásicas sino que las modifica, la idea básica no es la desregulación del mercado de trabajo sino la flexibilidad dentro del proceso productivo, la idea de mercado interno de trabajo es más importante que la de mercado externo y su flexibilidad. El énfasis se centra en los puestos, categorías, departamentos, turnos u horarios de trabajo, polivalencia, y las promociones se deben otorgar por capacidad y no por antigüedad, al igual que el salario debe estar en función del desempeño.

El individualismo y la concepción del actor racional son sustituidos por la idea de grupo, la concepción de la empresa como comunidad y acción de acuerdo con valores, y no sólo como utilidad. No se pretende llegar al equilibrio, así como capital y trabajo no se redistribuyen sólo por las fuerzas del mercado, sino que la producción es resultado de consenso, y no se busca el equilibrio interno sino una mejora continua (De la Garza, 1997).

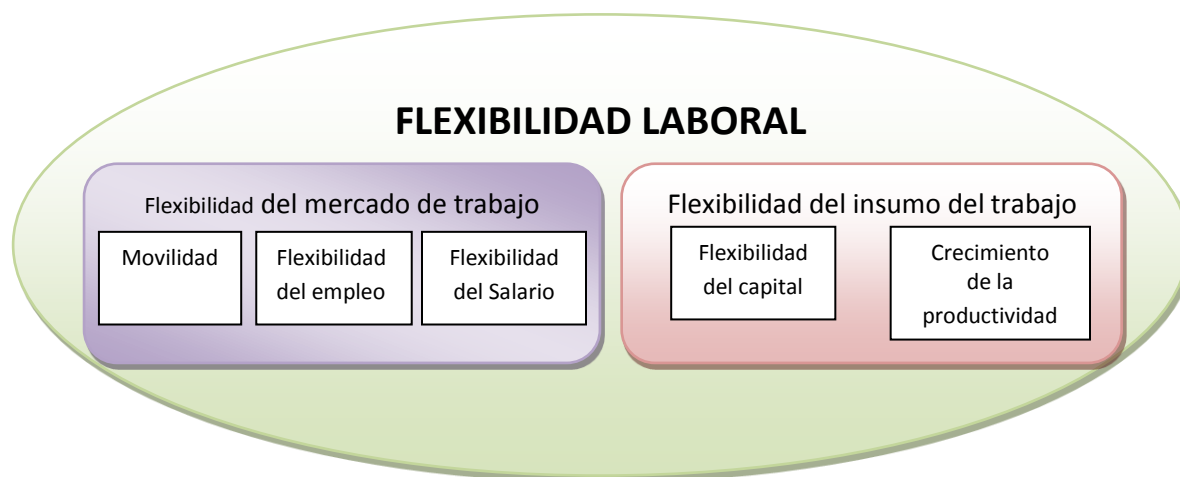
c) Flexibilidad posfordista

De acuerdo con De la Garza (1997) es definida como la especialización flexible, plantea que la producción en masa llegó a su límite y que esto coincide con el surgimiento de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad en los productos), surge un nuevo artesano, flexible en horarios, puestos y tareas, recalificado, con relaciones de cooperación con sus patrones.

1.3.2. Tipos de flexibilidad

Amadeo y Camargo (1993) señalan que existen diferentes nociones o conceptos que definen la flexibilidad laboral, puede ser estudiada desde el mercado de trabajo o desde el insumo de trabajo. En donde el enfoque del mercado de trabajo incluye movilidad, flexibilidad del empleo y flexibilidad del salario real. El enfoque de flexibilidad del insumo de trabajo incluye la flexibilidad del capital humano y el crecimiento de la productividad.

Gráfica 1.3. Flexibilidad laboral



Fuente: Amadeo y Camargo, 1993.

Existe una clasificación, más unificada, que autores como Miranda y Salgado (2013), Yañez (1999), De la Garza (1997) y Peck (1996) han definido: externa, interna y salarial.

a) Flexibilidad externa

La flexibilidad externa está definida como la flexibilidad del trabajo (De la Garza, 1997), en la cual se enfatiza en la desregulación del empleo. Permite a la empresa aumentar o disminuir el empleo sin que esto le implique incurrir en elevados pasivos laborales o enfrentar obstáculos legales o normativos (Miranda y Salgado, 2013). Opera sobre la base de contrataciones atípicas, tales como contratos a plazo fijo, temporales, eventuales y a honorarios, y de la externalización y subcontratación de actividades (Yañez, 1999).

La rapidez con la que se despiden o incorpora la fuerza de trabajo es lo que permite catalogar que una empresa tenga una mayor o menor flexibilidad externa (Miranda y Salgado, 2013).

Una de las críticas más fuertes del modelo es para la flexibilidad externa, su lado negativo es que las empresas invierten menos en formación y capacitación para la fuerza laboral, buscan trasladar esta responsabilidad a las IES (Miranda y Salgado, 2013).

Otra de las críticas más sobresalientes está en función de que la facilidad de despido genera contratos temporales y con las mínimas prestaciones sociales y laborales (Miranda y Salgado, 2013).

b) Flexibilidad interna

La flexibilidad interna es el tipo de flexibilidad de la fuerza de trabajo (De la Garza, 1997). Las principales características son: reciclaje de trabajadores, redefinición de funciones y tareas y reconversión de trabajadores (Peck, 1996). Opera sobre la base de cambios en la jornada laboral (intensidad del trabajo), así como de modificaciones en el ejercicio de las tareas mediante calificadas, polivalencia, trabajo en equipo, etc. (Yañez, 1999). Bajo esta modalidad la gestión empresarial asigna diferentes funciones a los trabajadores dentro de la

división técnica del trabajo. Permite la rotación en las distintas líneas de producción y requiere de un trabajador multitareas o polivalente (Miranda y Salgado, 2013).

La crítica principal de este tipo de flexibilidad es que va a fomentar la rotación (movilidad funcional), la movilidad geográfica, suspensión de contratos temporal y definitiva (despidos) y reducción de las jornadas (Pedrajas y Sala, 2010).

c) Flexibilidad salarial

El énfasis se encuentra en función del rendimiento salarial (De la Garza, 1997). El objetivo central es la capacidad de que la empresa pueda ajustar los salarios de acuerdo con la situación financiera y de mercado que tenga la empresa. Caídas en la demanda de productos se traducen en una baja a los salarios. Por ejemplo, a través de una reducción en las horas trabajadas o pasando de un contrato de tiempo completo a uno de medio tiempo. Es una de las modalidades de flexibilidad más usadas por las organizaciones. Su crítica principal radica en el hecho de que las afectaciones son únicamente para el empleado, y el empleador es el que se ve más beneficiado, es un desajuste desde la perspectiva social (Miranda y Salgado, 2013).

1.3.3. Estrategias para flexibilizar el mercado de trabajo

Peck (1996), propone que la flexibilidad laboral puede ser abordada desde el enfoque del proceso de producción o desde la estrategia del proceso de producción.

a) Estrategias desde el enfoque del proceso de producción

Hay tres estrategias para la flexibilidad del mercado de trabajo desde el enfoque del proceso de producción (Peck, 1996):

- Individualizar la relación laboral, alejándose de la negociación colectiva y de los sistemas de negociación en ámbitos clave como la fijación de los salarios.
- Las empresas están tratando de lograr una mayor flexibilidad interna a través de cambios en los procesos laborales, tales como multihabilidades y la delimitación del trabajo.
- La flexibilidad externa se busca a través de estrategias que permitan ajustes cuantitativamente rápidos del proceso de transición o inserción al mercado de trabajo de acuerdo con las fluctuaciones de las necesidades de producción.

Entendiéndose que al flexibilizar el proceso de producción se está flexibilizando el mercado interno de trabajo también. La tendencia en las organizaciones se ha vuelto hacia flexibilizar ambos (proceso de producción y mercado de trabajo interno).

b) Estrategia desde el enfoque de producción

Desde el enfoque de las estrategias de producción tenemos que las organizaciones están optando por (Etlie y Penner-Hahn, 1994):

- Instalar sistemas de manufactura más flexibles, conocidos como sistemas operativos.
- Sistemas de lanzamiento de nuevos productos más ágiles y flexibles.

Para que las estrategias obtengan éxito en su implantación está fundamentado en la capacidad que se tenga de reproducibilidad de las mismas. Para ello se recomienda que no se establezcan únicamente con un fin económico, sino que deberán generar un cambio de cultura de trabajo en el mercado interno.

Tomando en consideración lo expuesto en este apartado, se puede ver que la flexibilidad del mercado de trabajo es un aspecto importante que puede llegar a facilitar u obstaculizar el proceso de transición de los jóvenes al mercado de trabajo. La flexibilidad externa, afecta el nivel de empleo y la flexibilidad interna, las condiciones de contratación. La flexibilidad

salarial únicamente beneficia al empleador. Al final de la historia, los empleadores buscan flexibilizar sus procesos productivos, el objetivo es lograr más productividad al menor costo, lo cual se traduce en la citada flexibilidad salarial.

Se concluye que el mercado de trabajo puede ser estudiado desde diferentes perspectivas del pensamiento económico, para efectos de sustento y soporte de esta investigación se toman como base la teoría neoclásica y la teoría de la segmentación. La teoría neoclásica del mercado de trabajo tiene como supuestos principales: considerar al mercado de trabajo como a cualquier otro mercado de bienes, la ley de oferta y demanda son las que establecen el nivel de salario, existen mercados internos y externos, en los cuales los trabajadores que ya cuenta con un empleo se dice que son los trabajadores internos, dado que se encuentran dentro del mercado. Son ellos, los que obstaculizan y no permiten la entrada de los trabajadores que se encuentran fuera de él (trabajadores externos).

Ahora bien, existen diferentes puntos de convergencia entre la perspectiva neoclásica y la segmentista, la principal es la consideración de la eficiencia económica, en donde para los neoclásicos se puede explicar únicamente con factores económicos, y para los segmentistas se deben considerar también los factores burocráticas que intervienen. Las críticas que los segmentistas han hecho a la teoría neoclásica principalmente son: la rigidez de salarios y el considerar al mercado de trabajo cómo a cualquier otro mercado de bienes. En respuesta a ello, la teoría de la segmentación propone la flexibilización del trabajo, siendo el elemento clave.

En el siguiente capítulo se aborda la perspectiva teórica del proceso de transición, enfatizando en el supuesto de que el proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo, tiene dos elementos principales: la Institución de Educación Superior que participa en el proceso de formación y el mercado de trabajo en el que se insertará el formado.

Ambos serán estudiados con el propósito de entender y conocer el contexto en el cual se lleva a cabo dicho proceso, el interés principal se centra en destacar las características que se presentan tanto favorables como desfavorables para los egresados.

CAPÍTULO 2

PROCESO DE TRANSICIÓN AL MERCADO DE TRABAJO

Introducción

Después de haber analizado las principales teorías del mercado de trabajo que soportan esta tesis, en este capítulo se presentan un concepto básico para el tema de estudio: el proceso de transición al mercado de trabajo.

Se analiza la perspectiva teórica del proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo, con un recorrido por la teoría de la búsqueda, teoría de las señales y teoría de la fila. El proceso de transición, una de las etapas más importantes para cualquier formado universitario, debe ser breve y fluido; sin embargo, este proceso no se comporta de esta forma en la actualidad, presentando una serie de cambios: (1) se retrasa el inicio del proceso de transición profesional por el alargamiento de la escolarización; (2) se alarga la duración del proceso debido a la crisis económica; (3) se ha complejizado la transición profesional debido a la existencia de prácticas profesionales no laborales, empleos precarios, trabajos temporales; y (4) el proceso de transición se ha precarizado puesto que no está claro que conduzca a un empleo estable (Salgado y Miranda, 2007) .

2.1. Proceso de transición

El proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo, tiene dos elementos principales: la Institución de Educación Superior que participa en el proceso de formación y el mercado de trabajo en el que se insertará el formado. El primer elemento, está constituido por los niveles académicos de licenciatura y posgrado (maestría y doctorado) (SEP, 2012). El segundo elemento, tiene diferentes características y es afectado por diferentes factores. Los autores neoclásicos consideran que son las leyes de oferta y demanda las que rigen y determinan el equilibrio y fijan los salarios. Es decir, la cantidad ofertada y la cantidad demandada que existirá en el mercado de trabajo, las cuales se ajustan a medida que los empleos son creados o desaparecen.

Se suele hablar de inserción o transición profesional como sinónimo de entrada en la vida activa, del acceso de los jóvenes al empleo, del paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado de trabajo. Pero conviene recordar que esta inserción profesional no es exclusiva de los jóvenes, afecta también a las personas que por alguna razón se incorporan tardíamente a la actividad económica o, a aquellas que se reincorporan al empleo después de periodos largos de desempleo.

El *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP por sus siglas en español, 2012) definió al proceso de transición como una situación social y económica importante, el sector público determina que es un proceso que se lleva a cabo de buena forma si se cumple con (CEDEFOP, 2012):

1. Evaluación del entrenamiento y formación proveído por el sistema educativo.
2. Cálculo del límite de desempleo juvenil y exclusión de gente joven al mercado de trabajo.
3. Promoción de la gente joven al mercado de trabajo, reclutamiento de empleados y seguridad de empleo.

Se puede discutir (Cachón, 1999) el sentido más común que se da a la expresión “inserción” o “proceso de transición” que, desde una óptica individualista, parece querer apuntar a la consecución por el trabajador de un estatus (relativamente) estable en el mercado de trabajo. Aunque no existe un término que haya alcanzado una aceptación generalizada para describir este proceso, por lo que parece más adecuado hablar de transición profesional porque, como señala Cachón (1999), corresponde acertadamente a la idea de un tránsito, de un estado, intermedio que tiene una cierta duración, que sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura. La inserción ha sido considerada durante mucho tiempo como una especie de fase, breve y neutra, entre dos momentos diferenciados de formación y empleo, como un tiempo de incertidumbre antes del acceso a la estabilidad profesional.

La preocupación principal tanto del Estado como las instituciones sociales (incluida la familia) es si realmente la formación que se recibe en las instituciones educativas es

adecuada y está formando individuos o personas que pueda cubrir la oferta del mercado de trabajo. Es decir, si el proceso de transición verdaderamente es una fase breve por la cual el individuo transita en el periodo en el que termina su formación y preparación educativa, y se incorpora a la vida laboral.

Partiendo del supuesto que a mayor formación se logrará una mayor empleabilidad, esto permite transferir al sistema formativo la responsabilidad por las tasas de desempleo juvenil, bajo esta lógica se asume que los jóvenes con carencias o deficiencias en su formación profesional no logran insertarse correctamente a la vida profesional, ya que el mercado de trabajo demanda niveles de calificación cada vez mayores. Sin embargo, no sucede del todo de esta forma existen diversas razones por las cuales el proceso de transición se puede retardar o definitivamente cancelar. En el siguiente apartado se analizan los tipos de trayectorias profesionales en los cuales se pueden identificar a los jóvenes en busca de empleo.

2.1.1. Modalidades de transición profesional

A través de distintos modelos se tratará de establecer las relaciones que se dan entre el proceso de transición profesional y las condiciones generales que prevalecen en el mercado de trabajo. Esta clasificación ha sido tomada de Casal (1997). El autor define seis modalidades posibles de transición; cada una de ellas se relaciona con cierto perfil:

- a. **Transición acelerada o en éxito precoz:** Está conformada por jóvenes que tienen grandes expectativas de carrera profesional o de éxito, lo cual presupone opciones de prolongación de la formación académica con resultados positivos o, la opción para una inserción profesional susceptible de mejoras graduales a partir de una formación continua y/o la promoción interna rápida. Esta trayectoria sugiere itinerarios de formación en éxito y sin rupturas y un tránsito positivo a la vida activa. El desarrollo de una formación superior no es un requisito indispensable, este puede darse también con estudios generales o profesionales de grado medio.

Esto se observó en México en los años setenta y ochenta donde los jóvenes y sobre todo los profesionistas accedían rápidamente a mejores puestos de trabajo.

- b. **Transición obrera:** La componen jóvenes orientados hacia la cultura del trabajo manual y poco calificado. Presupone la definición de un horizonte social muy limitado en cuanto a la formación reglada y una profesionalización, más en función de las ofertas de trabajo existentes que a las opciones personales de elección profesional. La escasa calificación básica y profesional determina claramente los límites en la carrera y hacen que tales trayectorias sean particularmente vulnerables, con relación a los cambios en el mercado de trabajo y la evolución de las empresas. Esta forma implica un tránsito de la escuela a la vida activa muy avanzado y, generalmente un proceso de emancipación familiar también muy precoz. La vulnerabilidad de esta trayectoria se manifiesta de forma efectiva en el cambio ocupacional y la ausencia de carrera en el desarrollo del oficio.

- c. **Transición en el ámbito familiar:** Esta es cuantitativamente importante en México debido a la falta de empleo y al surgimiento del empleo informal, está formado por empresas o explotaciones de carácter familiar, tanto del sector agrícola, como de la pequeña industria (talleres), el comercio al detalle, la venta ambulante y talleres de reparación y servicio. La herencia patrimonial hacia el hijo mayor es una de las principales claves de esta transición. La transición por adscripción familiar, presupone una definición del horizonte de clase en función de la familia, una vinculación relativamente escasa con la formación postobligatoria, y un tránsito escuela-vida activa muy precoz en cuanto a la vinculación que se da con la economía familiar.

- d. **Transición de aproximación sucesiva:** Se trata de una modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional (carreras profesionales principalmente) en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas o difíciles y el margen de error es más bien alto. Esta forma de transición presupone escolarización prolongada, experiencias laborales previas a la inserción, variabilidad

y fracasos parciales en el tránsito escuela-vida activa, precariedad y subocupación, mercado secundario, etc. Describe en definitiva, una trayectoria de inserción dominada por el ajuste continuo de expectativas (generalmente a la baja) y la asunción gradual de logros parciales.

- e. **Transición en precariedad o inestabilidad:** La inserción profesional en la precariedad está definida por un itinerario de resultados escasamente positivos y constructivos respecto al mercado de trabajo: situaciones de desempleo intermitente, rotación laboral fuerte y subocupación son tres características dominantes. Se trata de una situación de retraso en la transición de jóvenes con expectativas de posición altas, medianas o bajas, pero que su paso por el mercado de trabajo está caracterizado por la ausencia de estabilidad y continuidad laboral.

- f. **Transición de estancamiento/bloqueo o desestructuración/desintegración:** Caracterizada por expectativas de posicionamiento social bajas y trayectorias de formación escolar cortas, erráticas y con certificación negativas. Cabe aclarar, que no todo fracaso escolar básico está determinado hacia este tipo de trayectoria, es más, algunos jóvenes con formación más prolongada o entornos familiares más favorecidos se encuentran dentro de esta modalidad. La especificidad de esta trayectoria es el bloqueo sistemático, ante la inserción laboral; existe desempleo crónico y entradas circunstanciales en el mercado de trabajo secundario, la mayor parte de estas actividades se desarrolla en la economía informal.

Es evidente que con la evolución y los cambios en la estructura y condiciones del empleo de los jóvenes junto a la expansión de la educación se ha modificado la forma de inserción al mercado de trabajo. La transición de los años sesenta en México era clara y determinada, mientras que para los años noventa en adelante está diversificada y las opciones dependen de cuestiones particulares. Factores tales como antecedentes familiares (padres ricos o altamente educados) pueden ayudar a que el proceso de transición sea más sencillo, encontrándose que en ocasiones estas relaciones familiares permite al egresado conseguir una mejor paga por el empleo (CEDFOP, 2012) sin importar el nivel educativo alcanzado.

Algunas de estas teorías que explican y soportan el proceso de transición al mercado de trabajo son analizadas a continuación.

2.1.2. Teorías del proceso de transición al mercado de trabajo

Las teorías que se presentan en este sub apartado fueron elegidas por ser las que mejor explican y definen el proceso de transición al mercado de trabajo. Se agruparon en cuatro incisos, en el primero se analiza la teoría de la búsqueda, en el segundo se conjuntaron tres teorías que por sus características pueden ser evaluadas simultáneamente: señales, filtro y selección o credencialismo. En el tercer y último inciso se presenta la teoría de filas.

2.1.2.1. Teoría de la búsqueda

Una de las teorías que trata de explicar las dificultades para insertarse al mercado de trabajo se denomina teoría de la búsqueda, demostrada primeramente por Stigler(1961) y posteriormente por McCall (1970) y Mortensen (1970). Parte del problema de ignorancia o información imperfecta, esto es, en el mundo real los desempleados, buscadores de empleo, no están informados o no conocen la demanda total de empleos. A su vez los empleadores pueden no conocer la calidad de la oferta, es decir desconocen las calificaciones reales de los desempleados y la cantidad de personas que se encuentran en la situación de desempleo (Gómez, Borra, Gil y Salas, 2008).

Para resolver el problema de ignorancia, los desempleados incurren en costos de búsqueda (Gómez et. al, 2008), lo que equivale a pagar por conocer las ofertas de empleo que hay en el mercado. Los costos de información (indagación y evaluación de la información) no son exclusivos aunque si determinantes ya que no es suficiente con que los puestos estén vacantes sino es necesario que los individuos que buscan empleo sepan de su existencia. Por tanto, se deben incluir también los costos de tiempo y movilidad (desplazamientos a las organizaciones que pueden contratar) (Gómez, et. al, 2008).

La probabilidad de que el individuo que busca empleo deje el desempleo está determinada por dos factores (Gómez, et. al, 2008):

- a. La probabilidad de obtener una oferta de empleo.
- b. La probabilidad de aceptar la oferta de empleo.

Puede suceder que no sea aceptada la primera oferta recibida, en este caso el individuo sigue en proceso de búsqueda hasta localizar las ofertas atractivas. Entonces, la persona desempleada aplica el modelo de búsqueda secuencial, el individuo fija un salario de aceptación mínimo (salario de reserva) y sigue buscando hasta que encuentra una oferta que le ofrezca cuando menos el salario que él fijó como mínimo (Gómez et. al, 2008).

2.1.2.2. Teoría de las señales

Otro de los problemas que enfrentan los jóvenes egresados está en relación a la educación exigida, para los empleadores el hecho de haber terminado una carrera universitaria, independientemente de cuál haya sido, puede ser una señal de que la persona es inteligente o cuenta con la capacidad de aprender (Spence, 1973).

Aplicada al mercado de trabajo, es un intento de introducir en los modelos de búsqueda el problema de toma de decisiones por parte de los empleadores en contextos de información imperfecta (Gómez et. al, 2008). El supuesto básico de esta teoría es que el empleador nunca estará completamente seguro de la productividad potencial de los candidatos que solicitan el puesto vacante. En consecuencia, se guía por una serie de señales (resultados de los exámenes de selección, entrevistas, certificado de calificaciones, título, cédula) que son indicativas de la productividad potencial (Gómez et. al, 2008). Los empleadores entonces, filtran a los candidatos en función del expediente académico, con el fin de poder seleccionar al mejor.

2.1.2.3. Teoría de filas

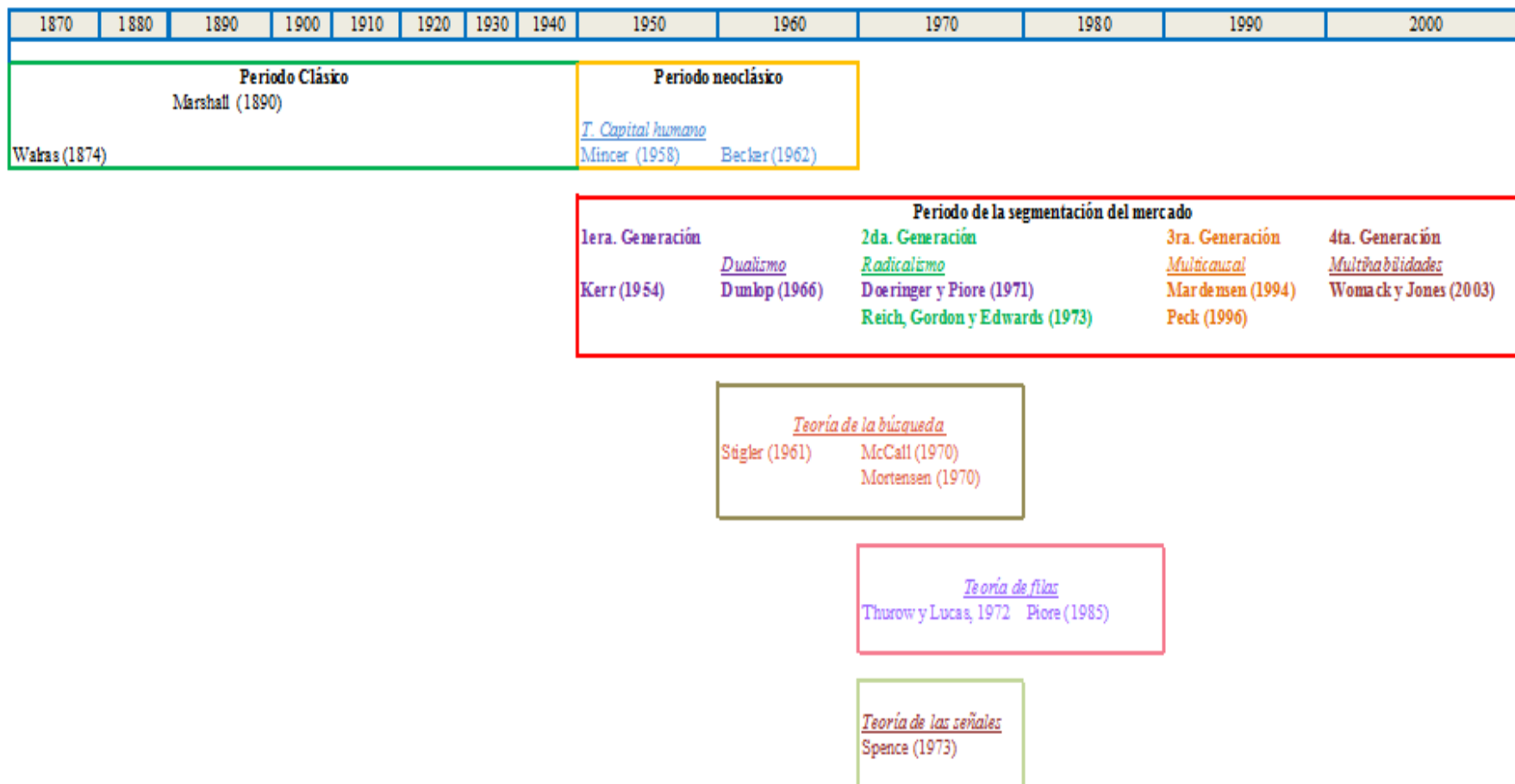
El tamaño de la oferta de la fuerza de trabajo que existe para un mismo puesto se materializa como una fila de aspirantes (Campos, 2003), de ahí adquiere esta teoría el nombre de Teoría de filas. Para Thurow (1970) la competencia para obtener un puesto de trabajo está basada en las calificaciones que cada aspirante al puesto posee, las cuales se obtienen mediante el entrenamiento y la capacitación, es decir mediante la generación de capital humano. Los trabajadores más calificados son los primeros en la fila, y por ende, los primeros en ser contratados, dejando a los menos calificados que encuentren vacantes menos deseables en los sectores marginales de la economía o que permanezcan desempleados.

En la teoría de filas los empleadores controlan y asignan los puestos de trabajo entre los candidatos, es decir las personas que están buscando empleo, por ejemplo los egresados universitarios; los empleadores definen los requisitos de acceso de acuerdo con los términos de la demanda y las características requeridas y necesarias en cada puesto de trabajo, esta asignación se realiza en función de las preferencias que cada uno tiene: sexo, edad, hábitos, nivel de educación, resultados de los tests, etc; además de las calificaciones adquiridas en trabajos anteriores: experiencia laboral.

Sin embargo, para el egresado universitario, este conjunto de características no garantizan la permanencia en el puesto, ya que sólo le dan acceso a la puerta de entrada del mercado de trabajo (Piore, 1985; Thurow y Lucas, 1972). Para el empresario, el mismo conjunto de características, representan un ahorro en el costo de formación y una reducción de tiempo en el proceso de integración directa del trabajador.

A manera de resumen, para ayudar a recordar las teorías revisadas en el capítulo anterior y el presente a continuación se presenta una línea del tiempo de las mismas (ver gráfica 2.1.).

Gráfica 2.1. Línea del tiempo teorías del proceso de transición al mercado de trabajo



Fuente: elaboración propia.

2.2. Modelo hipotético

Con el propósito de mostrar de manera gráfica la contribución de las variables: proceso de transición y mercado de trabajo en el caso de los licenciados en Economía de la UAEMéx, se presenta un modelo teórico y uno hipotético que pretenden explicar cómo contribuyen dichas variables a que para los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx de 2000 a 2010 existen las condiciones que facilitan el proceso de transición al mercado de trabajo, hipótesis de esta tesis.

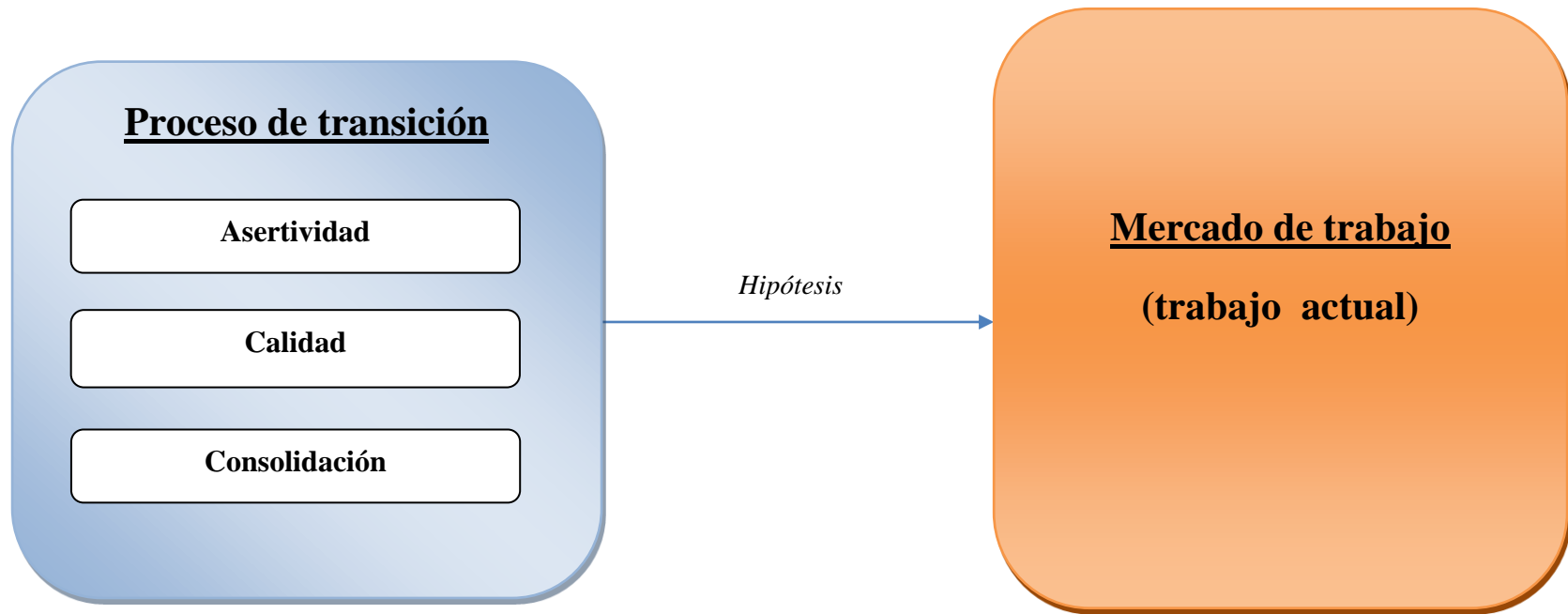
El modelo teórico se construyó con base en la cuarta generación de la segmentación, la cual fue determinada como la teoría eje de esta tesis. Cabe mencionar que en el caso de las teorías del proceso de transición al mercado de trabajo se han ido sumando y las posturas más recientes no excluyen los preceptos y supuestos de sus antecesoras.

La *cuarta generación*, se considera la teoría más reciente en la cual los segmentos se forman en función de las multihabilidades que la persona requiere para desempeñar su trabajo (Womack y Jones, 2003). Promueve el autocontrol, la mejora continua y presenta flexibilización del trabajo. Así como se incluyen los supuestos planteados por sus antecesoras. Además que se involucran los aspectos del proceso de búsqueda que vive el individuo al encarar el mercado de trabajo por primera vez. En donde se especifica que para que el buscador deje el desempleo hay dos factores (Gómez, et. Al, 2008): 1) probabilidad de obtener una oferta de empleo y 2) probabilidad de aceptarla.

Con base en lo anterior se estableció la hipótesis de investigación: *Las condiciones que conllevan el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados de 2000 a 2010 de la Licenciatura en Economía han sido favorables.*

En la gráfica 2.2., se presenta el modelo hipotético causal de las variables observadas.

Gráfica 2.2. Modelo hipotético



Fuente: elaboración propia

2.3. Inmersión del proceso de transición al mercado de trabajo desde las ciencias económico-administrativas.

Históricamente, las ciencias económico-administrativas nacen de la fusión de dos disciplinas científicas: economía y administración. Ambas se encuentran catalogadas en el rubro de las ciencias sociales. Entendiéndose estas últimas, como aquellas en donde se agrupan a todas las ciencias y/o disciplinas científicas cuyo objeto de estudio son las actividades y el comportamiento de los seres humanos. Individualmente y por definición, es popularmente conocido que a la ciencia económica o economía se le distingue por ser la encargada del estudio de los procesos de producción, distribución, comercialización y consumo de bienes y servicios, así como la generación del bienestar individual y/o colectivo. Mientras que a la ciencia administrativa o administración, se le conoce como la encargada de: planear, organizar, dirigir y controlar todos los recursos de una organización para alcanzar fines claramente determinados.

Dicho argumento es soportado y respaldado textualmente de la siguiente manera:

Si bien los estudios económico-administrativos tiene raíces teóricas sólidas en la economía y la administración, su principal virtud radica en poder abordar problemas que son eludidos tanto por la Economía como por la Administración en forma separada. Por ello, los estudios económico-administrativos han brindado luz sobre una cantidad importante de fenómenos, que aunque también han sido duramente criticados porque, en ocasiones, llegan a disidir de las ciencias en las que tiene origen (Cernas y Mercado, 2013)

Así, cuando se unen la teoría de las organizaciones y la teoría económica, nace una nueva disciplina, no sólo se estudia a los individuos y su interacción con el entorno sino que se analizan las características de sus gestiones y acciones. En donde el bienestar es importante, pero también el cómo se llega al logro de objetivos dentro de las organizaciones. No únicamente el impacto a nivel macro (entorno) es relevante sino que el análisis se debe hacer a nivel micro (organización). El ser humano sigue siendo el protagonista pero ahora se estudian las repercusiones de sus acciones productivas al interior de las organizaciones y cómo a su vez éstas impactan al medio en donde se encuentran ubicados –individuo y organización-.

Se plantean cinco argumentos a desarrollar para explicar cómo el proceso de transición se encuentra catalogado dentro de las ciencias económico-administrativas: encontrar el primer empleo es una actividad relevante para los individuos; el mercado de trabajo es una institución que puede ser analizada desde la perspectiva teórica de ambas ciencias – económica y administrativa-; el proceso de transición o inserción al empleo es un momento único, que afecta al entorno pero que tiene su origen en las organizaciones; insertarse a la vida productiva es una actividad social que involucra tanto a individuos como a instituciones; y el bienestar de la organización está en función del tipo de ofertas laborales que pueda crear.

Es necesario en este punto, recordar el concepto de proceso de transición, el cual se define como el periodo que transcurre entre que una persona termina su educación superior (universitaria o tecnológica) y se incorpora a la vida productiva (Cachón, 1999), puntualizando que la contratación debe ser en alguna actividad formal, es decir, dentro de una organización bien constituida y con un salario y prestaciones acordes a las funciones a desempeñar. Es un lapso intermedio entre la escuela y el empleo, en donde el tiempo no es una medida estándar para todos. De ahí, que el primer argumento a desarrollar en el entendido de que es un problema que debe ser analizado desde la óptica de la fusión de las dos ciencias –económica y administrativa- sea: encontrar el primer empleo es una actividad relevante para los individuos.

La ilusión y esperanza de todo joven, que dedica tiempo a formarse y prepararse profesionalmente es que, al egresar su incorporación al mercado de trabajo sea más “fácil” en comparación de aquellos que no cuentan con estudios de licenciatura. Además de tener la expectativa que dada la formación universitaria (en el caso de los licenciados en economía) la percepción salarial a la que tendrá acceso será mayor a la de otros desempleados sin estudios superiores. Todas estas creencias ya han sido formalizadas a través de la teoría de la búsqueda (Stigler, 1961; McCall, 1970; Mortensen, 1970), la cual si bien se puede considerar que pertenece al ámbito administrativo involucra análisis económico del mercado de trabajo.

Por ejemplo, dicha teoría parte del supuesto de información imperfecta por parte de los buscadores⁶, los que se caracterizan por no conocer con lujo de detalle todas las vacantes de empleo disponibles en el mercado, por ello el buscador tiene información incompleta para hacer la selección de la oferta que mejor se adapte a sus habilidades y competencias, no le queda otra opción que elegir de entre las que tiene acceso. El proceso no concluye ahí, el buscador no cambiará a “contratado” hasta no hallar una organización que lo considere apto para cubrir la vacante. El interés de ser contratado, en muchos de los casos, no se deriva únicamente del hecho de sentir ansiedad de poner en práctica sus conocimientos y habilidades, para muchos jóvenes mexicanos responde a la necesidad de contribuir monetariamente al hogar. Ya sea que tenga el propio o siga viviendo con sus padres. Con lo cual queda justificado por qué es un momento relevante en la vida de cualquier individuo.

En el ejemplo anterior, la primera parte pertenece a una actividad económica en donde la teoría neoclásica del mercado laboral puede apoyar a la teoría de la búsqueda a explicar el comportamiento de oferta y demanda de trabajo. En la segunda parte por tratarse de un proceso no hay otra disciplina científica que pueda desarrollar mejor el tema que la administración. Dando fe con esto, de que efectivamente la nueva ciencia cuenta con los elementos necesarios para examinar fenómenos desde una condición más integral y con mejores resultados. En donde es claro, que no se trata de dos ciencias sociales ajenas una de la otra, sino por el contrario son complementarias, aunque para algunos pudiera no ser así. En este trabajo no es el único argumento válido para demostrar la hipótesis propuesta, falta mostrar otros cuatro argumentos más.

El segundo argumento explicitado en este documento, continúa en la misma línea de análisis, encaminado nuevamente a revelar la inmersión del tema de estudio en las ciencias económico-administrativas: el mercado de trabajo es una institución que puede ser analizada desde la perspectiva teórica de ambas ciencias –económica y administrativa-. Es común, encontrar que la mayoría de los autores que estudian el mercado de trabajo están sustentando sus hipótesis y tesis en la ciencia económica únicamente. Desde la perspectiva

⁶ Definidos por todas aquellas personas en busca de empleo por primera vez o que intentan reinsertarse al trabajo y que todos se encuentran en un mismo momento en la “búsqueda”.

neoclásica hasta la teoría de la segmentación y sus cuatro generaciones presentan modelos que enmarcan las situaciones más distintivas de los mercados productivos, sin lugar a dudas han sido muy bien interpretados y valuados. Sin embargo, y con las reservas de que se debe realizar una investigación más a fondo, se puede añadir a estas teorías la idea de que el mercado de trabajo tiene las características de una institución y como tal, puede ser presentado como una organización. No sólo se debe juzgar al mercado sino que se debe incluir el proceso más importante para que el empleo exista: transición laboral.

El proceso de transición laboral se puede gestionar, organizar y planear desde la entrada o salida de profesionales al mercado de trabajo. Como cualquier proceso productivo de servicios, en donde existen entradas, transformación y salida (la contratación). Con ello, se puede hacer la fusión entre las teorías económicas –modelos econométricos que explican el empleo- y la esencia de la administración, para explicar cómo el mercado de trabajo es más que sólo una idea abstracta, es una organización con reglas, estructuras y mecanismos o procesos que pueden ser mejorados. Pero no se debe soslayar el hecho de que el proceso de transición o inserción al empleo es un momento único, que afecta al entorno pero que tiene su origen en las organizaciones, tercer argumento de este ensayo.

Aun cuando el mismo individuo puede encontrarse más de una vez en la búsqueda de empleo, cada ocasión involucra un tiempo que se puede considerar “único”. Esto es, las condiciones en las que se encuentra el mercado de trabajo -crisis o no crisis⁷- son cambiantes y se ajustan a determinantes tanto de los mercados internos como externos, los cuales no tienen un comportamiento lineal a través de los años, con ello una persona que busca empleo en un periodo X puede encontrar un mercado laboral muy “noble” que lo acoge rápidamente –periodo de no crisis-. Y este mismo sujeto en otro momento, periodo X+1, se topa con un mercado de trabajo sin oportunidades de empleo, en donde su transición es más compleja por el hecho de que tiene que esperar un tiempo más largo o en su desesperación por trabajar y generar dinero se contrata o subcontrata en un trabajo inferior a sus capacidades, o en un caso extremo acepta un salario menor al promedio del mercado. Por tanto el momento de inserción es “único”. Con muchas diferencias entre los

⁷ Se recomienda revisar la teoría de ciclos económicos para el mercado laboral.

momentos y los individuos. En este ejemplo es sustentado por la teoría de la búsqueda como marco teórico, la cual se emplea para explicar el cómo suceden los eventos al interior del mercado de trabajo y el papel de la teoría económica fue el de contextualizar el evento en el tiempo. De nuevo, es posible crear una amalgama de conceptos y preceptos que ayudan a entender el fenómeno de estudio, uniendo a las dos ciencias en un solo enfoque.

En el siguiente ejemplo se tratará de exponer el por qué insertarse a la vida productiva a pesar de ser una actividad económica, es también considerada una actividad social que involucra tanto a individuos como a instituciones. El escenario, puede ser cualquier organización que necesita empleados, por lo cual recurre a un medio ya sea electrónico o impreso para ofertar su disposición a contratar personas. El análisis del lado de la economía involucra a la segunda generación de la segmentación del mercado (teoría radical), en donde el mercado se distingue por está claramente dividido no sólo por las condiciones de empleo sino también de raza, género y sector productivo donde se encuentran. En su contraparte, por el área administrativa existen tres teorías que enriquecen el entendimiento de la situación: filas, señales y filtro. Para ello se debe identificar cada peculiaridad del mercado laboral y definir cuál de las tres teorías administrativas o las tres delimitan mejor el fenómeno, el que se caracteriza mediante un modelo matemático y el análisis está completo. Tenemos un modelo econométrico con un marco teórico administrativo.

A pesar de ser tan sencillo resumir la situación y cómo lo que se pretende demostrar es que es una actividad social que no es exclusiva ni de los individuos ni de las organizaciones, la explicación al ejemplo es como sigue: el individuo pertenece a alguno de los segmentos del mercado (teoría económica) y acude con un cierto nivel de formación al mercado de trabajo, en donde un empleador u organización evalúa mediante “señales” si es el candidato correcto (teoría del filtro-administración-). Y su acceso al empleo sigue un comportamiento que se ajusta más a los supuestos de la teoría de la fila, en la cual no es un sistema que respete el orden de llegada al mercado laboral, sino que el más apto es contratado primero, siendo así una actividad que afecta no sólo al individuo sino a la organización que lo contrata.

La argumentación presentada hasta el momento es suficiente para demostrar que el vínculo entre el tema de estudio y las ciencias económico-administrativas es real y fuerte, para cerrar este punto se presenta cómo último argumento para corroborar que efectivamente el proceso de transición si es un fenómeno que se encuentra dentro del área de conocimiento de la que se ha hablado a largo de esta disertación, se propone imaginar una organización en la que se quiere medir el bienestar que genera (tanto endógena como exógenamente) cuyo modelo de ecuaciones y con el objetivo de realizar un estudio comparativo entre el contratado y su jefe inmediato, de entrada para el análisis se selecciona el indicador del clima laboral y satisfacción de los empleados contratados con un máximo seis meses en la organización. A la par que para el jefe inmediato de cada uno de ellos se pide hagan una evaluación de desempeño sujeto a sujeto de los seleccionados.

Entonces, para poder determinar que es el tipo de empleo que ofrece la organización el que determina el nivel de bienestar de la misma, se construye una base de datos con los resultados de los instrumentos mencionados en el párrafo anterior y se contrastan uno a uno los resultados con la descripción del puesto y objetivos particulares de cada uno de los empleados evaluados.

Se puede llegar a pensar que medir el bienestar es sin duda un tema que atañe a la economía, sin embargo se le ha dado un giro substancial al involucrar el desempeño de los individuos, la percepción que tienen de la organización y la administración de los puestos y funciones, con lo que se involucran tanto a la economía como a la administración. Así, no sólo se busca un indicador productivo (teoría económica) sino que se implica el hecho de que existan las condiciones administrativas que propicien el buen resultado del indicador.

Es una forma nueva e innovadora de abordar un tema que tradicionalmente, se vería aislado, recurriendo únicamente a supuestos de una disciplina o de la otra.

En conclusión el estudio del proceso de transición al mercado de trabajo está inmerso en las ciencias económico-administrativas. No es sencillo lograr que un mismo fenómeno sea abordado teóricamente por distintas disciplinas, en este caso particular se tuvo que realizar

una pesquisa por más de un año. Este proceso de búsqueda de información fue un periodo formativo que contribuyó a contextualizar mejor el problema de estudio.

Gran parte del éxito de que las teorías económicas y las teorías administrativas puedan ser trabajadas hombro con hombro en el estudio de la transición laboral y en general para cualquier trabajo científico, radica primero en conocer tanto la teoría económica como la teoría de las organizaciones. Sin este entendimiento sería muy difícil tratar de exponer un marco contextual que involucre a ambas ciencias.

El siguiente elemento, debe ser la claridad con la que el problema sea planteado, pues ésta será la clave para poder seleccionar correctamente que tipo de análisis que modele mejor la situación. Específicamente en el caso de estudio de los egresados de la Licenciatura en Economía se analizaron muchas teorías de ambas disciplinas, las cuales se tuvieron que descartar una a una hasta encontrar las que verdaderamente explican el fenómeno. Por ello, con mucha confianza, se puede afirmar que existe una correspondencia clara de que la nueva ciencia, como ha sido llamada desde el inicio de este documento, si es la ciencia apropiada para analizar el proceso de transición de la universidad al trabajo.

En resumen, en este capítulo se revisó el proceso de transición, periodo que existe entre la formación en una Institución de Educación Superior y el ingreso o inserción del egresado universitario o cualquier formado al mercado de trabajo. Dicho proceso debería ser breve y fluido, sin embargo no siempre sucede así.

Se analizaron tres de las principales teorías que explican el proceso de transición, se definió que la teoría de la búsqueda y la teoría de las señales son las que mejor explican lo que sucede al momento de que un egresado trata de insertarse al mercado de trabajo. La teoría de la fila, explica el tiempo que transcurre desde que un buscador de empleo inicia su proceso de transición hasta que logra ser contratado, que es lo que se está analizando en esta tesis, que se traduce como su inserción al mercado de trabajo.

Así, la teoría de la búsqueda pone de manifiesto que ante una realidad de información imperfecta tanto desempleados como empleadores no poseen toda el conocimiento de lo

que sucede en el mercado de trabajo ante esta situación los desempleados recurren al modelo de la búsqueda secuencial en donde el principio básico es fijar un salario mínimo por parte de los desempleados, la búsqueda continúa hasta que el individuo encuentra una oferta que otorgue cuando menos el salario que el fijo como mínimo.

Por parte de los empleadores, la teoría de las señales (teoría del filtro, teoría de la selección o credencialismo) en el proceso de transición, cuenta con “señales” las que ayudan a minimizar la falta de información en el proceso de toma de decisiones, los empleadores se guían por medio de estas señales que les indican la productividad potencial del individuo que solicita la vacante.

La teoría de la fila explica porque unos egresados pasan más tiempo en el proceso de transición que otros y esto está en función de las calificaciones que hayan logrado al momento de egresar de la carrera profesional.

Según Weller (2007) en los países latinoamericanos se esperaba que a partir de los años 1990's los procesos de transición de la escuela al trabajo mejorarán, sin embargo la inserción laboral se fue haciendo cada vez más compleja: tasas de desempleo elevadas y precariedad en el empleo juvenil (flexibilidad del mercado de trabajo). Generando con ello dudas sobre la eficiencia de la inversión en educación y capacitación. El tema de Educación Superior será abordado en el siguiente capítulo, en el cual se revisan los principales indicadores de educación en México y en el Estado de México, así como el fenómeno de la masificación de la educación superior y las políticas actuales que dictaminan los parámetros que se deben seguir en este rubro.

Una vez analizados los conceptos de mercado de trabajo, transición, flexibilidad laboral y haberse explicado la inmersión del tema de estudio de esta tesis en las ciencias económico-administrativas es importante analizar la situación de educación superior para el periodo 2000 a 2010, con la finalidad de entender el contexto en el cual fueron formados los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx, lo cual se evalúa en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO 3

LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO, PERIODO 2000-2010

Introducción

El objetivo del capítulo es hacer un repaso de la evolución del sistema educativo en México y en el Estado de México durante el período 2000 a 2010, ahondando en la realidad del nivel superior, con el propósito de analizar políticas, cobertura y calidad de la educación que reciben los egresados universitarios y reflexionar los impactos de la formación en su proceso de transición al mercado de trabajo, específicamente de los licenciados en economía de la UAEMéx.

La primera parte se inicia con el análisis de la masificación de la educación superior y la exploración de los niveles educativos tanto internacionales como nacionales, en la segunda se muestran los programas y planes de evaluación, acreditación y asignación de recursos financieros internacionales y nacionales para la educación superior, en donde se incluyen las políticas educativas que inciden e impactan en las universidades mexicanas.

En la tercera se incorpora una compilación de los indicadores educativos más representativos, con lo que se bosqueja la situación de la educación superior a nivel país y en el Estado de México, se incluyen cifras representativas para las profesiones que a nivel nacional y estatal destacan en rubros como: ocupación, salario y género, considerando aquellas que requieren educación superior.

Finalmente, por ser los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx los que constituyen la población de estudio de esta tesis, se incluye una breve reseña de la historia de la UAEMéx y de la Facultad de Economía, así como la estructura académica de la Licenciatura de Economía y los programas y proyectos que se han implementado en relación a la misma.

3.1. La masificación de la educación superior

En las últimas décadas del siglo XX a nivel internacional el tema de la educación superior ha cobrado relevancia, por un lado, derivado del hecho de que la población juvenil que estudia una carrera universitaria ha aumentado y por el otro, que la demanda de estudios universitarios ha crecido. A este fenómeno se le conoce como masificación de la educación.

Todo el mundo lo ha vivido, se originó a partir del incremento y acenso de la clase media, la cual buscaba cursar estudios universitarios (Gómez, Borra, Gil y Salas, 2008), principalmente con el deseo de una promoción social, es decir poseer un título universitario que para la clase media ayudara a posicionarse y calificarse mejor dentro de su entorno social, además el contar con estudios universitarios permitía una inserción al mercado de trabajo con un mejor salario y un trabajo que ante la sociedad era considerado como superior, por requerir menos esfuerzo físico y más esfuerzo intelectual.

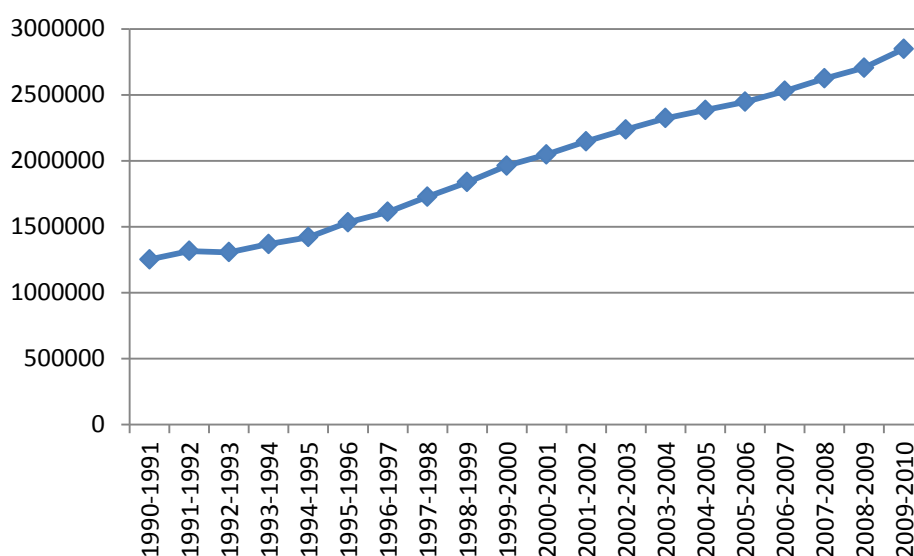
Los datos publicados en 2012 por la Organización para la Cooperación y Desarrollos Económicos (OCDE) mostraron que las personas que cuentan con un nivel de educación superior en México se ha duplicado en las últimas cinco décadas. De las personas entre 55 y 64 años de edad 9.8% cuenta con estudios profesionales, en comparación con 20.2% de aquellos entre 25 y 34 años de edad que también han concluido estudios de nivel superior (OCDE, 2012).

Como se observa con los datos anteriores, México no ha sido ajeno a este fenómeno de masificación de la educación superior. Prueba de ello ha sido el incremento significativo de la matrícula, de los docentes y de las instituciones.

Vista en perspectiva histórica, es indiscutible que la educación pública en México abrió oportunidades de desarrollo personal, movilidad social y mejoramiento económico para generaciones de personas, lo que coadyuvó al desarrollo del país y afianzó sus rasgos de identidad. Son logros considerables que, sin embargo, resultan insatisfactorios ante la persistencia de procesos sociales de marginación de las oportunidades educativas, particularmente entre los más pobres. Los servicios educativos siguen siendo escasos en parte importante del territorio nacional, en especial, aunque no exclusivamente, en el área rural (SEP, 2013).

Las cifras presentadas por la Secretaría de Educación Pública (SEP) (2013) permiten observar la tendencia del crecimiento de la matrícula en el nivel superior. Destaca que la tendencia a la alza se mantuvo constante de 1990 a 2010 en el país, con un promedio de 4.43%. Cabe aclarar que el periodo en el que se presentó un retroceso fue 1992-1993, el cual disminuyó 0.73% con respecto a 1991-1992, mientras que el que reportó un mayor crecimiento con un 7.91%⁸ fue 1995-1996 (gráfica 3.1.).

Gráfica 3.1. Masificación de la educación superior en México, 1990-2010



** Se consideran los datos reportados para: normal licenciatura, licenciatura y capacitación para el trabajo.

Fuente: elaboración propia con base en los datos de SEP, 2013.

En México al hablar de educación superior, se sigue entendiendo como sinónimo de IES (Casanova, 2002). Sin embargo, es necesario aclarar que la educación superior en este país incluyen: estudios de licenciatura, normal licenciatura⁹ y capacitación para el trabajo, así como posgrados: especialidades, maestrías y doctorados. Además de que se sigue asignando la responsabilidad de formar y capacitar para el empleo a las IES, por lo tanto se

⁸ Esta tendencia fue principalmente afectada por la crisis financiera de 1994, en este periodo los estudiantes fueron cambiados de educación privada a educación pública, como medida de reducción de gastos en los hogares.

⁹ Normal básica desaparece a partir del ciclo escolar 1987-1988, para este estudio queda fuera del periodo de análisis.

asume y cree que los individuos que asisten y concluyen una carrera universitaria, podrán insertarse mejor, más rápido y con un nivel más alto en el mercado de trabajo.

Esta creencia puede no ser del todo falsa, ya que existe evidencia empírica de que tener un diploma o título universitario en países pertenecientes a la OCDE (2013) ayuda a los individuos a encontrar mejores empleos en términos de salario, prestaciones y horarios. Por ejemplo, la mayoría de los egresados con un diploma o título universitario en los países de la OCDE no padecieron tanto el desempleo durante la crisis de 2008, aunque no fue una regla para todos ellos.

México a pesar de pertenecer al grupo de la OCDE, de 2008 a 2012 presentó un incremento de un punto porcentual de personas desempleadas con título universitario (OCDE, 2012). Para los mexicanos con estudios profesionales el desempleo ha ido en aumento, al pasar de 2.8 % en 2007 a 4 % en 2009. En cambio, para quienes tienen estudios mayores a secundaria o carrera técnica la desocupación bajó de 4.4 % en 1997 a 4.2% en 2009 (OCDE, 2012).

Es así como la masificación de la educación superior o el aumento del interés por estudiar una carrera profesional ha aumentado tanto la matrícula como el número de IES en el país. El contar con una matrícula cada vez más grande en los niveles superiores no es toda la realidad¹⁰ mexicana en materia de educación. Aunado al gran número de estudiantes de educación superior, se tienen graves problemas que atender en este nivel (calidad y cobertura) y en otros, éstos inician en la formación básica y se van arrastrando a lo largo de los siguientes niveles educativos. En los niveles básicos la calidad y cobertura son los grandes desajustes a vencer. El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA, 2011) reporta que diez millones de mexicanos no tienen estudios de primaria terminados y 17 millones no cuentan con certificado de secundaria. Y en el nivel superior se concentran toda la problemática de los niveles anteriores, lo que agrava aún más las carencias educativas de este nivel.

¹⁰ Por toda la realidad se debe entender que en este trabajo de tesis y en particular en este capítulo únicamente se está analizando el nivel superior, para poder abarcar toda la situación actual de la educación mexicana deberían incluirse en el estudio todos los niveles desde preescolar hasta posgrado.

3.2. Educación superior en México

La educación mexicana de acuerdo con la Ley General de Educación publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) del 13 de julio de 1993, modificada el 2 de noviembre de 2007 y cuya última actualización fue publicada el 9 de abril de 2012, establece que el sistema nacional de educación está constituido por: los educandos y los educadores; las autoridades educativas; el Consejo Nacional Técnico de la Educación y los correspondientes en las entidades federativas; los planes, programas, métodos y materiales educativos; las instituciones educativas del estado y de sus organismos descentralizados; las instituciones de los particulares, con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios y las instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía.

Esta misma ley establece que la educación tendrá las modalidades de escolarizada, no escolarizada y mixta. Además, distingue que en México la educación se encuentra clasificada principalmente en: básica, media superior y superior. A su vez la educación puede tener sostenimiento (financiamiento) público o privado. El financiamiento del Estado se subdivide en tres rubros, que dependen del origen de los recursos que pueden ser: federal, estatal o autónomo.

Otra clasificación que también es válida y aceptada en México, son los grados educativos establecidos por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (por sus siglas en inglés UNESCO) y se conocen como la *International Standard Classification of Education* - Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED, 2011) en la cual se definen nueve niveles, en donde el cero corresponde a la “educación de la primera infancia”, el nivel uno “educación primaria”, el nivel dos “educación secundaria baja”, el nivel tres “educación secundaria alta”, el nivel cuatro “educación postsecundaria no terciaria”, el nivel cinco, seis, siete y ocho “educación terciaria”, el detalle de cada uno de estos niveles se encuentran descritos en el Anexo 1.

La OCDE, reportó que en el año 2012 cerca del 100% de los niños de 5-14 años en México si está participando activamente en el nivel educativo que le corresponde, sin embargo los jóvenes entre 15-19 años el porcentaje real de los que asisten a la escuela se sitúa en 18.9%

y sólo una cuarta parte de los jóvenes entre 25-29 años están inscritos en algún programa educativo (OCDE, 2012).

Al relacionar la tasa de empleo por grupos de edad y el máximo nivel de estudios alcanzado (tabla 3.1.) se observa que un porcentaje considerable de la población que cuenta con estudios de preparatoria (media superior) y licenciatura (superior) presentan los porcentajes más altos de empleo.

Si se considera al grupo 25 a 49 años de edad¹¹, se observa que el 81.3% cumple con esta característica, son los que tienen mayor nivel de empleo.

Tabla 3.1. Tasa de empleo por grupos de edad y máximo nivel de estudios alcanzado, tercer trimestre de 2010 (%) en México.

Grupo de edad	Total	Preescolar, primaria, primer ciclo de secundaria (CINE 0-2)	Segundo ciclo de sec. Y post-sec. (no superior) (CINE 3-4)	Enseñanza superior* (CINE 5-6)
<u>Total</u>				
15 a 24 años	43.1	44.6	41.7	40.6
15 a 74 años	58.5	55.9	58.2	69.2
25 a 49 años	70	65.2	73.5	81.3
25 a 74 años	64.2	59.4	69.3	78.1

*Incluye a las personas que no obtuvieron ningún título

Fuente: Eurostat (2013)

El indicador anterior es importante porque el culminar los estudios universitarios debe representar una inserción laboral más rápida y con mejores oportunidades de absorción y permanencia en el mercado de trabajo. Por ello, el hecho de que las cifras con mejores porcentajes son aquellas en donde el rango de edad corresponde al de las personas que

¹¹ La edad de ingreso promedio al nivel medio superior en México es de 18 años. En promedio se necesitan cuatro años para culminar estudios profesionales. Por lo que el rango promedio que corresponde es de 25 a 49 años, de ahí que sea el único que se analiza en este apartado.

cursaron estudios superiores es un aliciente para que cada vez sean más las personas interesadas en cursar y terminar una carrera profesional.

3.3. Educación y políticas educativas

El tema de educación ha sido motivo de debate en foros internacionales y nacionales, e incluido en las políticas internas de los países desarrollados, subdesarrollado y emergentes, y es la razón de que se creen organismos como la UNESCO, que en 1942 nace como una necesidad y preocupación de las naciones que se enfrentaban a la Alemania nazi, del cómo reconstruir los sistemas educativos a nivel internacional una vez restaurada la paz (UNESCO, 2011).

Otros esfuerzos internacionales traducidos en foros regionales y mundiales que han abordado los temas que atañen a la educación superior son:

- a. La convención contra discriminación en la enseñanza (1960)
- b. La conferencia mundial educación para todos (Jomtien, 1990)
- c. El documento cambio y desarrollo en la educación superior (UNESCO, 1995)
- d. Las conferencias regionales sobre educación superior (UNESCO, 1996-1998)
- e. La conferencia mundial sobre la educación superior (UNESCO, París, 1998)
- f. El foro mundial sobre la educación (Dakar, Senegal, 2000)
- g. El foro mundial de educación (UNESCO, Londres, 2012)

Con lo que queda de manifiesto que la educación construye uno de los cimientos tanto sociales como económicos de cualquier país.

Los países invierten fuertes cantidades de dinero en educar a sus ciudadanos, amén de que para muchas culturas es la manera de perpetuar sus costumbres, tradiciones y sabiduría. Desde tiempos ancestrales, la educación ha jugado un papel clave para el crecimiento y desarrollo tanto económico como tecnológico de un país. Se puede considerar a la educación como uno de los pilares en los que se sostiene el crecimiento y desarrollo de una nación.

La educación tiene cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos / aprender a vivir con los demás y aprender a ser, que de acuerdo al informe de la UNESCO (2006) para el siglo XXI, se distinguen porque:

“Ya no basta con que cada individuo acumule al comienzo de su vida una reserva de conocimientos a la que podrá recurrir después sin límites. Sobre todo, debe estar en condiciones de aprovechar y utilizar durante toda la vida cada oportunidad que se le presente de actualizar, profundizar y enriquecer ese primer saber y de adaptarse a un mundo en permanente cambio” (Rodríguez, et al., 2009, p. 25).

Bajo la consideración de que nos encontramos en un mundo en constante cambio, se requiere de una formación permanente a lo largo de la vida de la persona (Rodríguez, et al., 2009), esto ha llevado a que las IES en todo el mundo, busquen reformas y métodos para mejorar la calidad de la educación.

Si bien el tema de financiación se ha vuelto cada vez más importante en las políticas educativas de cada nación, el presupuesto que se destina a la educación superior es limitado, por ello es importante que el dinero público para las universidades públicas sea acordado bajo criterios de ejecución claros y contra entrega de productos (Altabach y McGill, 2000), o dicho de otra forma, existe ahora un interés no sólo para quién y cuántos recursos financieros se asignan, sino también el evaluar qué resultados se están obteniendo derivados de este financiamiento a través de la eficiencia y equidad.

3.3.1. Políticas internacionales y latinoamericanas

A nivel internacional y de Latinoamérica son cinco los organismos que orientan a los países participantes a determinar las políticas educativas: el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y UNESCO para el contexto internacional. Y para Latinoamérica se considera a la CEPAL y al Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Estos organismos proponen estrategias para mejorar la calidad educativa y generar programas que ayuden a su fortalecimiento. Además, llevan a cabo evaluaciones de los niveles educativos y la investigación científica.

La OCDE durante el periodo presidencial del Lic. Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012), realizó y presentó los siguientes trabajos en materia de educación para México (OCDE, 2013):

- “OECD Reviews of Tertiary Education México 2008” (Agosto, 2008).
- “Evaluación y reconocimiento de la calidad de los docentes. Prácticas internacionales” (Febrero, 2010).
- “Higher Education in Regional and City Development Paso del Norte, Mexico and the United States 2010” (Agosto, 2010).
- “Higher Education in Regional and City Development State of Veracruz, Mexico 2010” (Diciembre, 2010)
- “Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México” (Diciembre, 2010).
- “Sistemas fuertes y reformadores exitosos en la educación. Lecciones de PISA¹² para México” (Abril, 2011).
- “La medición del aprendizaje de los alumnos. Mejores prácticas para evaluar el valor agregado de las escuelas” (Junio, 2011).
- “Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes. Consideraciones para México” (Septiembre, 2011).

Esto permite al país contar con la información oportuna de diagnóstico para diseñar y aplicar políticas educativas acordes a la realidad económica y social del país. Cada sexenio presidencial se revisa y ajustan éstas de acuerdo a la estrategia planteada por el poder ejecutivo de la nación, mediante el Plan Nacional de Desarrollo (PND). Con ello se garantiza y fortalece el buen funcionamiento del sistema educativo. A continuación se revisan aquellas que aplican a este trabajo.

¹²El Informe del Programa Internacional para la Evaluación de Estudiantes o Informe PISA por sus siglas en inglés (Program for International Student Assessment).

3.3.2. La educación superior en los planes de desarrollo

En México el organismo encargado de regular y controlar a nivel nacional que las políticas educativas se ejerzan de igual manera para todas las instituciones públicas es la SEP, a nivel nacional la creación de la SEP se decreta en el Diario Oficial del 3 de octubre de 1921 (SEP, 2011), organismo que oficialmente trabaja en la mejora de la calidad educativa.

Las políticas educativas se establecen desde el poder Ejecutivo Federal, con base en el PND. En cada periodo presidencial se establecen los ejes de acción en diferentes temas, en donde se encuentra incluida la educación, una práctica que se ha venido desarrollando, para la formulación del PND, es la consulta popular, mediante la participación ciudadana, el gobierno federal toma en consideración las propuestas aquí planteadas así como las sugerencias emitidas por los organismos internacionales como: BM, BID, CEPAL, OCDE Y UNESCO, mismos que ya se mencionaron en el apartado anterior de políticas internacionales.

El PND, es el documento oficial en donde se plasman las estrategias que se han determinado para guiar el rumbo económico, político y social del país, siendo el sistema de educación uno de los ejes estratégicos más importantes. A continuación se revisa los PND de los periodos presidenciales de 2001-2006 y 2007-2012, con los cuales se abarca el periodo completo de estudio de esta tesis.

También se incluyen los planes de desarrollo del Estado de México para los periodos 1998-2004 y 2005-2011, bajo el mismo criterio por ser los planes vigentes en los años 2000 a 2010, establecidos como el periodo de análisis.

3.3.2.1. Plan Nacional de Desarrollo (2001-2006)

Establece que la educación era la estrategia central para el desarrollo mexicano y por lo tanto su propósito central y prioritario fue hacer de la educación el gran proyecto nacional,

y lograrlo implicaba contar con programas, proyectos y acciones que permitieran tener educación de calidad y de vanguardia para todos. Se propusieron objetivos rectores y estrategias entre las que destacan (PND, 2001):

1. Proporcionar una educación de calidad, adecuada a las necesidades de todos los mexicanos;
2. Ofrecer a los jóvenes y adultos que no tuvieron o no culminaron la educación básica, la posibilidad de capacitación y educación para la vida y el trabajo que les permita aprovechar las oportunidades de desarrollo;
3. Diversificar y flexibilizar las ofertas de la educación media superior y superior a fin de lograr una mayor adecuación de los aprendizajes respecto a las necesidades individuales y los requerimientos laborales;
4. Aprovechar la acción educativa cotidiana a fin de impulsar una nueva ciudadanía;
5. Impulsar el federalismo educativo, la gestión institucional y la participación social en la educación, y disminuir los riesgos de deserción escolar mediante sistemas de becas diseñados para proteger a los estudiantes provenientes de familias con apremios económicos.

En donde la tercera estrategia es la que tiene una mayor aplicabilidad para este trabajo.

Las críticas a este plan se centraron en las propuestas no cumplidas, así como en el hecho de que fue elaborado con una cantidad considerable de las promesas de campaña de Vicente Fox Quesada. Además de que el PND fue presentado un año después de haber tomado posesión como presidente constitucional (lo cual no es un hecho único de este sexenio, sucede en todos los periodos presidenciales), analistas económicos y columnistas de los principales diarios del país criticaron que sobredimensionó la relevancia del PND.

En materia de educación, se propuso “elevar cantidad y calidad educativa”, entre los resultados se incrementó la matrícula pero no la calidad educativa, la justificación del gobierno fue: “...de que sirve que les brinden el apoyo necesario y los directivos de las escuelas no lo sepan aprovechar...” (López y Sosa, 2007).

El ex secretario de Educación Pública, José Ángel Pescador Osuna en una entrevista publicada por la Crónica (2003), reconoció los aciertos en materia de educación como: programa de becas y el programa nacional de lectura. Sin embargo, se observa un sexenio

más perdido para la educación en el país, en donde si bien se logran cumplir los aspectos de cobertura, la calidad siguió siendo una preocupación así como el financiamiento que no logra llegar a la cifra propuesta por la OCDE del 6% del PIB.

3.3.2.2. Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012)

La administración del presidente Felipe Calderón Hinojosa, estableció la política educativa dentro del Eje Tres: igualdad de oportunidades, concretamente en el apartado 3.3 del PND: transformación educativa, en este eje se establecen seis objetivos generales que rigen las prioridades y acciones del sector educativo nacional (PND, 2007):

1. Elevar la calidad educativa:
 - Reforzar la capacitación de profesores, promoviendo su vinculación directa con las prioridades, objetivos y herramientas educativas en todos los niveles.
 - Actualizar los programas de estudio, sus contenidos, materiales y métodos para elevar su pertinencia y relevancia en el desarrollo integral de los estudiantes, y fomentar en éstos el desarrollo de valores, habilidades y competencias para mejorar su productividad y competitividad al insertarse en la vida económica.
 - Fortalecer el federalismo educativo para asegurar la viabilidad operativa del sistema educativo mexicano a largo plazo, promoviendo formas de financiamiento responsables y manteniendo una operación altamente eficiente.
2. Reducir las desigualdades regionales, de género y entre grupos sociales en las oportunidades educativas:
 - Modernizar y ampliar la infraestructura educativa, dirigiendo las acciones compensatorias a las regiones de mayor pobreza y marginación.
 - Ampliar las becas educativas para los estudiantes de menores recursos en todos los niveles educativos.
 - Fortalecer los esfuerzos de alfabetización de adultos e integrar a jóvenes y adultos a los programas de enseñanza abierta para abatir el rezago educativo.

- Promover una mayor integración, tanto entre los distintos niveles educativos, como dentro de los mismos, para aumentar la permanencia de los estudiantes en el sistema educativo.
3. Impulsar el desarrollo y utilización de nuevas tecnologías en el sistema educativo para apoyar la inserción de los estudiantes en la sociedad del conocimiento y ampliar sus capacidades para la vida:
- Fortalecer el uso de nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza y el desarrollo de habilidades en el uso de tecnologías de la información y la comunicación desde el nivel de educación básica.
 - Impulsar la capacitación de los maestros en el acceso y uso de nuevas tecnologías y materiales digitales. De poco o nada sirve la adquisición de aparatos, sistemas y líneas de conexión, así se trate de los más avanzados, si no se sabe cómo manejarlos. De ahí la importancia de propiciar una nueva cultura de uso y aprecio por las nuevas tecnologías de la información entre el profesorado y directivos, y estimular su capacitación en el manejo de ellas así como su permanente actualización, para que puedan aprovecharlas mejor en el proceso de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de habilidades de los alumnos.
 - Apoyar el desarrollo de conectividad en escuelas, bibliotecas y hogares.
 - Transformar el modelo de telesecundaria vigente, incorporando nuevas tecnologías y promoviendo un esquema interactivo.
 - Promover modelos de educación a distancia para educación media superior y superior, garantizando una buena calidad tecnológica y de contenidos
 - Impulsar el acceso de los planteles de todo el sistema educativo a plataformas tecnológicas y equipos más modernos.
4. Promover la educación integral de las personas en todo el sistema educativo:
- Colocar a la comunidad escolar en el centro de los esfuerzos educativos.
 - Impulsar la participación de los padres de familia en la toma de decisiones en las escuelas
 - Renovar la currícula de formación cívica y ética desde la educación básica.
 - Estimular la educación sobre derechos y responsabilidades ciudadanas.

- Impulsar la consolidación de espacios seguros en las escuelas y sus entornos comunitarios para que los estudiantes no sufran de violencia.
 - Promover la educación de la ciencia desde la educación básica
 - Impulsar mayores oportunidades para los estudiantes de participar en educación artística.
 - Promover las actividades físicas en los planteles escolares y el deporte en todo el sistema educativo.
 - Reforzar la educación para prevenir y abatir las conductas de riesgo entre niños y adolescentes
 - El diseño e instrumentación de un sistema de información que se convierta en la plataforma de los procesos de toma de decisión y que se difunda ampliamente entre la sociedad en general.
5. Fortalecer el acceso y la permanencia en el sistema de enseñanza media superior, brindando una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias:
- Impulsar programas permanentes de capacitación y profesionalización de los maestros del sistema de educación media superior.
 - Revisar el marco reglamentario e instrumentar procesos de evaluación en el sistema de educación media superior.
 - Fortalecer la vinculación entre el sistema de educación media superior y el aparato productivo.
 - Impulsar una reforma curricular de la educación media superior para impulsar la competitividad y responder a las nuevas dinámicas sociales y productivas.
 - Consolidar un sistema articulado y flexible de educación media superior que permita la movilidad de los estudiantes entre subsistemas.
6. Ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación:
- Crear nuevas instituciones de educación superior, aprovechar la capacidad instalada, diversificar los programas y fortalecer las modalidades educativas.

- Flexibilizar los planes de estudio, ampliar los sistemas de apoyo tutoriales y fortalecer los programas de becas dirigidos a los grupos en situación de desventaja.
- Consolidar el perfil y desempeño del personal académico y extender las prácticas de evaluación y acreditación para mejorar la calidad de los programas de educación superior.
- Crear y fortalecer las instancias institucionales y los mecanismos para articular, de manera coherente, la oferta educativa, las vocaciones y el desarrollo integral de los estudiantes, la demanda laboral y los imperativos del desarrollo regional y nacional.
- Mejorar la integración, coordinación y gestión del sistema nacional de educación superior.

En materia de educación existen dos críticas principales, la primera es la insuficiencia de recursos para llevarlo a cabo y la segunda fue en el sentido de que textualmente el PND (2007-2012) propuso: “igualdad de oportunidades educativas, profesionales y de salud es necesaria para que todos los mexicanos puedan participar plenamente en las actividades productivas”. De acuerdo con Arturo Huerta González (2007), profesor de la división de estudios de posgrado de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), afirma que no existió igualdad de oportunidades educativas, profesionales y de salud en el país.

El problema fue que no se establecieron las condiciones productivas donde se pudieran realizar los que buscaban empleo, emprendían negocios, los que ya laboraban y pretendían obtener ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades y expandirse. La política de educación no ofreció condiciones de educación, de trabajo y de salud a todos, lo cual llevó al país a no generar empleos productivos bien remunerados.

Como se puede observar a lo largo de estos dos sexenios no se cumplió con uno de los requisitos fundamentales para mejorar el sistema educativo del país y que fue establecido por la OCDE en materia de financiamiento.

**Tabla 3.2. Gasto nacional en educación según origen de los recursos
(porcentaje del PIB), 2000-2010**

	Porcentaje del PIB		
	Nacional	Público	Privado
2000	6.43	5.03	1.40
2001	6.79	5.36	1.44
2002	7.02	5.50	1.52
2003	6.91	5.40	1.51
2004	6.54	5.09	1.45
2005	6.75	5.26	1.49
2006	6.49	5.07	1.43
2007	6.40	5.01	1.39
2008	6.43	5.08	1.35
2009	7.18	5.59	1.58
2010	7.05	5.57	1.49

Fuente: INEE, cálculos con base en el Anexo Estadístico del *Cuarto Informe de Gobierno*, Presidencia de la República (2010); *Sistema de Cuentas Nacionales, Producto Interno Bruto por entidad federativa 2003-2008*, Inegi, e *Informe anual 2009*, Banco de México (2010).

3.3.2.3. Plan de desarrollo estatal (1999-2005)

En este plan de desarrollo no se dedica un apartado especial al tema de educación, los puntos y propuestas planteados en esta materia fueron:

- Se replantearán los valores de los hombres, mujeres e instituciones mexiquenses, propiciando la clara conciencia de la importancia del entorno ecológico, los fenómenos poblacionales, el arte, la preservación de las tradiciones y costumbres, así como de la educación y el conocimiento.
- Las instituciones privadas y públicas ofrecerán a todos los grupos poblacionales de la entidad educación, cultura y arte con calidad, en sus diferentes variantes y manifestaciones.

3.3.2.4. Plan de desarrollo estatal (2005-2011)

En la vertiente 1: Calidad de vida, en el apartado III se encuentran las estrategias para la educación en el Estado de México, ha dicho apartado se denominó “Educación para acrecentar el capital humano”.

III. Educación para Acrecentar el capital humano

Objetivo: Brindar educación de calidad, equitativa, suficiente y participativa.

Estrategias y Líneas de Acción

1. Calidad en la educación y la docencia.

- Impulsar una educación integral a través del desarrollo de las competencias y habilidades intelectuales, sustentada en valores humanos y cívicos como la honestidad, la responsabilidad y la tolerancia, la cultura de la paz y la no violencia.
- Contar con planes y programas de estudio que aseguren la relevancia y la pertinencia del aprendizaje, la vigencia del conocimiento y la congruencia con el modelo pedagógico.
- Impulsar un programa estratégico para el mejoramiento del aprendizaje con énfasis en matemáticas, español y ciencias; así como para fomentar la lectura en la comunidad educativa.
- Promover el uso de tecnologías de información de punta y el aprendizaje del idioma inglés, como parte de los contenidos educativos de los diferentes niveles, así como fomentar la enseñanza de la lengua materna en escuelas asentadas en comunidades indígenas.
- Impulsar el Programa de Integración Educativa de Calidad.
- Mejorar la calidad de los procesos educativos y sus resultados, a través de un sistema integral de evaluación que involucre la participación de todos los actores del quehacer educativo.
- Desarrollar el Sistema Estatal para la Formación, Actualización y Profesionalización de los Docentes, que articule las actividades que realizan las instituciones formadoras de docentes y las instancias encargadas de la actualización y de la investigación educativa.
- Fomentar el desarrollo profesional de los docentes, a través de una formación continua, diversa, flexible y congruente con los objetivos educativos.

- Convenir con instituciones de educación superior, estatales y nacionales, programas de formación y actualización de los docentes en el uso de tecnologías de información y comunicación.
- Fortalecer los centros de capacitación y actualización docente, con programas y proyectos de investigación, y mediante el desarrollo de metodologías y de procedimientos que contribuyan a mejorar el proceso educativo.
- Dar atención prioritaria a los programas de posgrado orientados al desarrollo de la educación.
- Fortalecer el equipamiento y mantenimiento de la infraestructura educativa con especial atención a escuelas ubicadas en zonas marginadas.
- Consolidar el Sistema Estatal de Planeación, Evaluación e Información Educativa, para articular y hacer más eficientes los servicios educativos.

2. Equidad en el acceso a la educación.

- Ampliar, bajo criterios de equidad, la cobertura de los servicios educativos, atendiendo a las características y prioridades regionales.
- Impulsar los programas de becas con énfasis en los estudiantes de escasos recursos y madres que estudian, para alentar la equidad de género y, con ello, contribuir al acceso, permanencia y éxito académico.
- Impulsar programas que apoyen a los educandos para la continuidad y permanencia en sus estudios o, en su caso, para facilitar su ingreso al mercado de trabajo.
- Integrar a personas con necesidades educativas especiales a los servicios regulares a través de un sistema de atención y asistencia integral, así como incrementar los recursos para la educación especial, a fin de asegurar los apoyos técnicos y materiales para atender a estos alumnos.
- Reforzar los programas de educación abierta dirigidos a las personas mayores de 15 años que no han concluido la primaria, la secundaria o el bachillerato.
- Fortalecer la operación y expansión de los sistemas de telesecundaria y preparatoria abierta, para ampliar el acceso a los niveles educativos medio y medio superior.

- Apoyar la educación a distancia con medios tecnológicos que permitan a todos los grupos poblacionales acceder a los diversos programas educativos formales en todos los niveles.

3. Cobertura educativa.

- Impulsar un programa integral para la oferta educativa en todos los tipos, niveles y modalidades, que garantice un crecimiento ordenado y un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y financieros.
- Fortalecer la educación media superior y superior estatal, y equilibrar la oferta por área de conocimiento en función de las necesidades económicas y sociales de la entidad.
- Propiciar la coordinación entre dependencias y los tres niveles de gobierno que brindan alternativas educativas a la población.
- Promover la investigación científico-tecnológica aplicada a la innovación, la creatividad y el crecimiento de la productividad.
- Fortalecer las áreas de excelencia en las instituciones de educación superior y desarrollar nuevos campos del conocimiento.
- Ampliar los programas de intercambio académico y tecnológico a nivel nacional e internacional.
- Propiciar convenios académicos que permitan introducir nuevas especialidades en los tecnológicos y distintos posgrados en las escuelas normales.

4. Nuevo modelo educativo estatal con participación social.

- Diseñar una oferta educativa en función de las necesidades de la entidad y de las nuevas exigencias del cambio tecnológico y la economía global.
- Fortalecer las áreas de investigación básica, humanística, educativa y de desarrollo tecnológico en las instituciones orientadas al quehacer científico y a la educación superior, para que contribuyan a la solución de los problemas regionales y desarrollen actividades que impulsen la actividad social, productiva y económica de la entidad.

- Desarrollar programas de posgrado en las instituciones de educación superior, inculcados con los sectores productivo y social de la entidad.
- Implantar un certificado técnico para los jóvenes que egresan de la preparatoria, que les permita acceder a un empleo digno de manera inmediata.
- Fortalecer la participación social en apoyo a las tareas educativas, promoviendo una estrecha vinculación entre la escuela, los padres de familia y la comunidad, en un marco de corresponsabilidad y compromiso social.
- Promover la participación comprometida de los gobiernos municipales en el mejoramiento físico y equipamiento de las escuelas.
- Fortalecer los mecanismos de participación, concertación y coordinación ciudadana, para la formulación, ejecución y evaluación de las políticas educativas y científicas.
- Mantener un diálogo permanente con las organizaciones de docentes y personal administrativo, así como fortalecer los espacios y formas de participación en la transformación de la educación.

3.4. Diagnóstico de la educación en México

En este apartado se presentan las principales características de la educación mexicana, en donde se hace especial énfasis en la situación actual de la educación de nivel superior, por tratarse del nivel educativo en donde se encuentran los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx, objeto de estudio de esta investigación.

3.4.1. Sistema educativo mexicano.

El sistema educativo mexicano de todos los niveles educativos¹³ en los últimos años ha presentado un incremento en el número de escuelas, matrícula y maestros que se requieren para atender la demanda. En la siguiente tabla se muestra como el incremento del número de alumnos aumentó en un 50% del ciclo 2000-2001 al ciclo 2009-2010.

¹³ Constituido por los niveles de educación: básica, media, media superior y superior.

Tabla 3.3. Alumnos y maestros de todos los niveles educativos en México de 2000-2010

Ciclo	Alumnos	Maestros
2000-2001	1,051,702	35,269
2001-2002	1,092,299	34,798
2002-2003	1,232,843	35,311
2003-2004	1,179,676	34,453
2004-2005	1,121,275	34,026
2005-2006	1,227,288	35,248
2006-2007	1,304,471	34,819
2007-2008	1,477,884	36,401
2008-2009	1,376,739	38,050
2009-2010	1,477,315	39,300

Fuente: SEP, 2013

La distribución respecto al incremento del número de docentes por sostenimiento público y privado se muestra en la gráfica 3.2., y en la gráfica 3.3, la relación que guarda respecto a la matrícula total mexicana (alumnos inscritos de todos los niveles educativos) y su asignación entre sostenimiento público y privado.

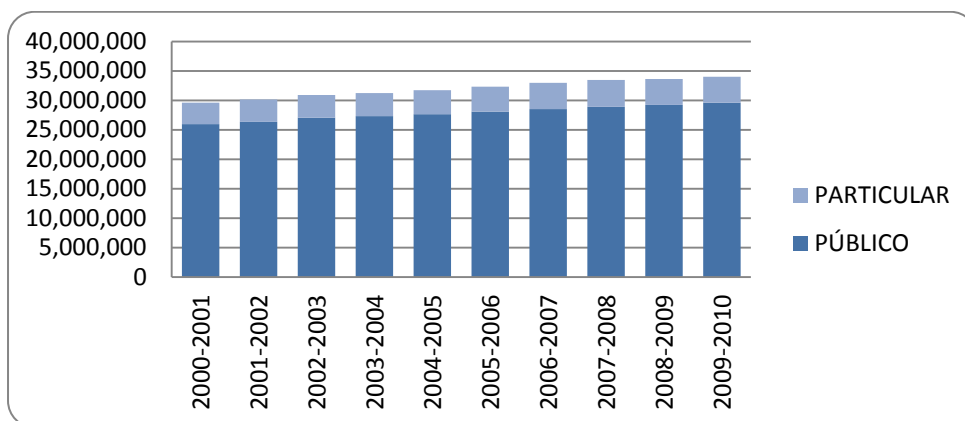
Es importante destacar que se cuentan con un número mayor de escuelas privadas sin embargo, en el periodo de estudio (2000-2010) no se ha tenido un incremento en cuanto al número de docentes que laboran en ellas, por lo tanto siguen siendo las escuelas públicas las que tienen el mayor número de puestos de trabajo y son las que año tras año han incrementado el número de docentes que emplean.

Gráfica 3.2. Personal Docente por sector público y privado de 2000 a 2010 (todos los niveles educativos mexicanos)



Fuente: SEP, 2012.

Gráfica 3.3. Matrícula por sector público y privado de 2000 a 2010 (todos los niveles educativos mexicanos)



Fuente: SEP, 2012.

En cuanto a la cobertura educativa total del país, se presenta la serie histórica de indicadores del sistema educativo nacional. Destacan cifras como la atención en el nivel preescolar en donde en el ciclo escolar de 2000-2001 se tenía una cobertura de 50.2% contra 82.8% para el ciclo de 2011-2012. Caso contrario para la absorción en licenciatura en donde de un valor de 82.1% en el ciclo 2000-2001, se redujo a 77.6% en 2011-2012.

Tabla 3.4. Serie histórica de indicadores del sistema educativo nacional 2000-2010 (%)

Indicador educativo	2000-2001	2005-2006	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
<i>Educación preescolar</i>						
Atención de 3 años	15.1	24.7	38.3	39.5	43.4	46.5
Atención de 4 años	55.0	80	97.2	98.9	101.1	103.8
Atención de 5 años	80.7	92.8	96.2	98.4	97.7	98
Atención de 3.4 y 5 años	50.2	66.6	77.6	79.1	80.9	82.8
<i>Educación primaria</i>						
Cobertura (6-12 años)	94.8	94.1	97.0	98.6	100.6	102.8
Deserción	1.9	1.3	1.0	0.8	0.7	0.7
Reprobación	6.0	4.3	3.8	3.5	3.2	3.2
Eficiencia terminal	88.3	91.8	94.0	94.5	94.9	95.1
<i>Educación Secundaria</i>						
Absorción	91.8	94.9	95.5	95.7	96.5	97
Cobertura (13-15 años)	83.8	91.8	95.2	95.3	95.9	96.8
Deserción	8.3	7.7	6.4	6	5.6	5.3
Eficiencia terminal	74.9	78.2	81.4	82.2	83.3	84.2
<i>Educación Media Superior</i>						
Absorción	93.3	95.3	96.9	96.4	96.7	99.5
Cobertura (16-18 años)	48.4	58.6	62.3	64.4	66.7	69.3
Deserción	17.5	16.5	15.9	14.9	14.9	14.4
Reprobación	37.4	34.7	35	33.6	32.7	32.5
Eficiencia terminal	57.0	58.3	60.9	62	62.2	61.8
<i>Educación Superior</i>						
Absorción en licenciatura	82.1	74.6	73.7	76.1	76.5	77.6

Fuente: SEP, 2012

Nota: Para el cálculo de los indicadores de atención y cobertura se utilizaron las proyecciones de población CONAPO, Febrero 2007. Para los indicadores de eficiencia terminal, deserción y reprobación las cifras son estimadas para el ciclo 2011-2012.

La tasa bruta de cobertura educativa nivel superior en el ciclo 2012-2013 se situó en el 34.6%, representó un incremento de 13 puntos porcentuales con respecto al periodo 200-2001. Lo que indica que se ha tenido un incremento significativo periodo lectivo tras periodo lectivo (tabla 3.5.).

Tabla 3.5. Tasa bruta de cobertura educativa nivel superior en México 2000-2013

	Total educación superior	Incremento
2000-2001	21.6	
2005-2006	25.2	3.6
2006-2007	25.9	0.7
2007-2008	26.7	0.8
2008-2009	27.6	0.9
2009-2010	29.1	1.5
2010-2011	30.9	1.8
2011-2012	32.8	1.9
2012-2013	34.6	1.8

Fuente: Presidencia de la República, 2012, Sexto Informe de Gobierno, Anexo Estadístico.

Notas: Los datos del ciclo 2012-2013 son estimados. Considera la matrícula de técnico superior universitario, educación normal y licenciatura universitaria y tecnológica. Incluye los sistemas de educación superior abierta y a distancia. No incluye posgrado.

3.4.2. Educación superior

La definición que la SEP emitió respecto a la educación superior es: niveles académicos posteriores al nivel 4 de la clasificación internacional de UNESCO, comprende los niveles 5 (licenciatura o pregrado) 6,7 y 8 (especialidad, maestría y doctorado –posgrado-) (SEP, 2013).

De acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2013) en México en el 2012 se tenían registradas 2,931 IES mismas que se presentan por estado en la tabla 3.6.

Tabla 3.6. Número de IES por estado en México (2012)

	Estado	IES	% Nacional		Estado	IES	% Nacional
1	AGUASCALIENTES	41	1.40	17	MORELOS	67	2.29
2	BAJA CALIFORNIA NORTE	81	2.76	18	NAYARIT	26	0.89
3	BAJA CALIFORNIA SUR	22	0.75	19	NUEVO LEÓN	108	3.68
4	CAMPECHE	40	1.36	20	OAXACA	68	2.32
5	CHIAPAS	92	3.14	21	PUEBLA	222	7.57
6	CHIHUAHUA	77	2.63	22	QUERÉTARO	56	1.91
7	COAHUILA	89	3.04	23	QUINTANA ROO	37	1.26
8	COLIMA	20	0.68	24	SAN LUIS POTOSÍ	63	2.15
9	DISTRITO FEDERAL	376	12.83	25	SINALOA	71	2.42
10	DURANGO	42	1.43	26	SONORA	94	3.21
11	GUANAJUATO	140	4.78	27	TABASCO	38	1.30
12	GUERRERO	59	2.01	28	TAMAULIPAS	115	3.92
13	HIDALGO	58	1.98	29	TLAXCALA	32	1.09
14	JALISCO	206	7.03	30	VERACRUZ	188	6.41
15	MÉXICO	236	8.05	31	YUCATÁN	66	2.25
16	MICHOACÁN	70	2.39	32	ZACATECAS	31	1.06

Fuente: elaboración propia con base en los datos obtenidos de ANUIES 2013

El Estado de México ocupa el segundo lugar a nivel nacional de las entidades que tienen el mayor número de IES con un 8.05% superado por el Distrito Federal con un 12.83%, a su vez es mayor que Puebla con un 7.57%. Lo que permite observar el grado de concentración en la zona centro del país.

Las IES también se pueden clasificar de acuerdo a su régimen: público y privado y a su vez están clasificadas en: universidades, institutos, normales y otras IES. Dentro del régimen público la clasificación es la siguiente (SES-SEP, 2013):

Régimen público:

a) Universidades

Universidades Públicas Estatales

Universidades Politécnicas

Universidades Tecnológicas

Universidades Interculturales
Universidades Indígenas
Universidades Públicas Federales

b) Institutos

Institutos Tecnológicos
Institutos Tecnológicos Agropecuarios
Centro de Enseñanza Técnica Industrial
Institutos Tecnológicos del Mar
Institutos Tecnológicos Descentralizados
Instituto Tecnológico Forestal
Instituto Politécnico Nacional

c) Normales

Centro de Actualización del Magisterio
Escuelas, Universidades Normales
Universidad Pedagógica Nacional

d) Otras instituciones de educación superior

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT)
Instituciones de Educación Superior en Entidades Federativas
Dependencias Federales
Sistema Nacional Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
Instituto Mexicano Seguro Social (IMSS)
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE)
Procuraduría General de la República (PGR)
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)
Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA)
Secretaría de Marina (SEMAR)
Secretaría de Salud (SSA)
Instituciones de educación superior federales
Centro de Investigación y Docencia en Humanidades del Estado de Morelos

Esta clasificación ayuda a asignar especialidades y carreras profesionales de acuerdo al rubro del que se trate. En cuanto al régimen privado todas se encuentran agrupadas dentro del mismo.

A continuación se analizan planes, programas y organismos del nivel superior, los cuales se contemplan dos rubros: sector público y sector privado. Con la finalidad de entender cómo es que se regulan a su interior y poder tipificar cómo brindan el servicio educativo a los jóvenes universitarios.

Educación superior en el sector público

Históricamente se ha tenido un interés y preocupación por proponer e implantar políticas educativas orientadas a mejorar la calidad (Nirenberg, 2012) desde los años ochentas en México se han creado organismos de evaluación y acreditación¹⁴ de las IES públicas, siendo así se crea en 1989 la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), y a partir del Programa para la Modernización Educativa (1989) se forma la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), la cual diseñó la estrategia nacional para la creación y operación del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación Superior, sustentado en tres líneas de acción (COPAES, 2013):

1. Evaluación institucional (autoevaluación),
2. Evaluación del sistema y los subsistemas de educación superior y la evaluación interinstitucional de programas académicos y funciones de las instituciones, y
3. Mecanismo de evaluación de pares calificados de la comunidad académica.

En 1991, la CONPES crea los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), como organismos de carácter no gubernamental. Las principales funciones asignadas a los CIEES fueron (COPAES, 2013):

1. Evaluación diagnóstica de programas académicos y funciones institucionales y
2. Acreditación de programas y unidades académicas.

¹⁴ La evaluación educativa es considerada como la comparación de elementos para saber lo que estaba bien o mal (McDonald, 1995). Acreditación educativa se define como un proceso para garantizar la calidad de una institución o de un programa educativo (CONEAU, 2013)

En la actualidad los CIEES están conformados por nueve comités: Arquitectura, Diseño y Urbanismo; Ciencias Naturales y Exactas; Ciencias Agropecuarias; Ciencias de la Salud; Ciencias Sociales y Administrativas; Artes, Educación y Humanidades; Ingeniería y Tecnología; Difusión, Vinculación, y Extensión de la Cultura y Administración y Gestión Institucional (COPAES, 2013).

a) Educación superior en el sector privado

En el sector privado en el año 1982, se crea la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES), sin embargo la acreditación y la evaluación de las IES privadas inician unos años después, la primera acreditación se otorgó en 1996 (FIMPES, 2013). La FIMPES es una asociación civil sin fines de lucro y de libre afiliación, integrada por 110 instituciones de educación superior. Tiene como propósito mejorar la comunicación y colaboración de éstas entre sí y con las demás instituciones educativas del país, respetando las finalidades particulares de cada una, para que sus miembros puedan cumplir mejor la responsabilidad de servir a la nación (FIMPES, 2013).

b) Financiamiento de la educación superior

Aunado a la evaluación y acreditación de las IES tanto públicas como privadas, se crean programas y proyectos para asignar recursos económicos. En 1990 se instaura el Fondo para la Modernidad de la Educación Superior (FORMS); en 1995 nace el Programa de Apoyo a la Investigación Científica (PAIC), el cual en 1998 cambia su nombre a Programa de Apoyo al Desarrollo Universitario (PROADU); en 2001 la SEP instituyó el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional, el cual estaba contenido dentro del PROADU, en ese mismo año se presentó el Programa Nacional de Educación 2001-2006, en el que se reitera que el desarrollo del país requiere de una mayor cobertura con equidad y calidad de la educación, con especial énfasis en la integración, coordinación y gestión del sistema de educación superior (SES-SEP, 2013).

El PROADU y su Programa Integral de Fortalecimiento Institucional siguen vigentes. Sus objetivos estratégicos como son (SES-SEP, 2013):

a).- Promover y consolidar la calidad, para lo cual es importante apuntalar los procesos de evaluación, fortalecer la formación y el desarrollo del personal académico, y adecuar la infraestructura para el trabajo académico.

b).- Promover la pertinencia de la educación superior prestando mayor atención a las necesidades sociales, culturales y económicas, regionales y nacionales, estimulando la vinculación con los sectores productivos en los procesos de enseñanza, investigación y transferencia tecnológica.

c).- Estimular la organización y coordinación del sistema, buscando mecanismos que fomenten la generación de nuevas fuentes de financiamiento, así como estrategias que permitan el uso óptimo de los recursos públicos y mejorar los marcos normativos de las instituciones.

d).- Desarrollar estrategias innovadoras y creativas que permitan diversificar la oferta de programas educativos y elevar su calidad.

El PROADU considera el apoyo a las actividades relacionadas con los proyectos universitarios, con base en los subprogramas siguientes (SES-SEP, 2013):

- Apoyo a la sistematización y mejora de los métodos de educación y evaluación,
- Apoyo a la difusión y extensión de la cultura,
- Apoyo al mejoramiento operativo de bibliotecas y centros de información,
- Apoyo para mejorar la pertinencia de los planes de estudio, y
- Formación de recursos humanos.

c) Evaluación a alumnos

Sumándose a todos estos esfuerzos por mejorar la calidad educativa de nivel superior, en 1994 nace el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) cuyas principales tareas comprenden exámenes generales para ingreso al nivel medio

superior (EXANI-I®) y licenciatura (EXANI-II® y EXANI-III®) (CENEVAL, 2013) además de ser responsable de la acreditación de los exámenes generales de licenciatura (EGEL® y EGAL®)¹⁵ (CENEVAL, 2013). Las personas interesadas en presentar los exámenes de ingreso tanto al nivel medio superior como superior pueden también presentar los exámenes PRE EXANI-I® y PRE EXANI-II® respectivamente.

La acreditación EGAL® comprende las licenciaturas siguientes (CENEVAL, 2013):

- Administración
- Biología
- Ciencias Agrícolas
- Ciencias Computacionales
- Ciencias de la Comunicación
- Comercio/Negocios Internacionales
- Contaduría
- Derecho
- Economía
- Enfermería
- Gastronomía
- Informática
- Ingeniería Civil
- Ingeniería Computacional
- Ingeniería de Software
- Ingeniería Eléctrica
- Ingeniería Electrónica
- Ingeniería en Alimentos
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Mecánica Eléctrica
- Ingeniería Química
- Medicina General
- Medicina Veterinaria y Zootecnia
- Mercadotecnia
- Nutrición
- Odontología
- Pedagogía-Ciencias de la Educación
- Psicología
- Química
- Química Clínica
- Químico Farmacéutico Biólogo
- Trabajo Social
- Turismo

Desde sus inicios el CENEVAL ha contribuido a evaluar y conocer el nivel de calidad que tienen los estudios de educación media superior y superior. La Licenciatura de Economía, de la UAEMéx ya se encuentra en este sistema de evaluación y acreditación (Martínez, 2011); a nivel social proporciona una garantía de calidad para los egresados, y ayuda a que

¹⁵ EGEL Exámenes Generales de Egreso de la Licenciatura;
EGAL Exámenes Generales para la Acreditación de la Licenciatura (Acuerdo 286 Licenciatura)

los empleadores tengan confianza en los economistas, que de acuerdo a la teoría de las señales es un parámetro de decisión para contratar a los recién graduados.

Puesto que también evaluar a los responsables de que el conocimiento sea transmitido correctamente es fundamental, por ello se ha implementado la evaluación al personal académico, por medio del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP).

Éste nace como respuesta al Programa Sectorial de Educación 2007-2012, que establece como uno de sus objetivos estratégicos "elevar la calidad de la educación para que los estudiantes mejoren su nivel de logro educativo, cuenten con medios para tener acceso a un mayor bienestar y contribuyan al desarrollo nacional", y como objetivo particular "fortalecer los procesos de habilitación y mejoramiento del personal académico" (PROMEP, 2013).

PROMEP es un programa estratégico creado para elevar permanentemente el nivel de habilitación del profesorado con base en los perfiles adecuados para cada subsistema de educación superior (PROMEP, 2013) y para lograr sus objetivos el PROMEP (2013):

- Otorga becas nacionales y para el extranjero a profesores de carrera de las universidades públicas, para la realización de estudios de posgrado en programas de reconocida calidad.
- Apoya la contratación de nuevos profesores de tiempo completo que ostenten el grado académico de maestría o de doctorado (preferentemente) y la reincorporación de exbecarios PROMEP a su institución después de haber terminado sus estudios en tiempo dotándolos con los elementos básicos para el trabajo académico.
- Reconoce con el perfil deseable a profesores que cumplen, con eficacia y equilibrio sus funciones de profesor de tiempo completo, como atender la generación y aplicación del conocimiento, ejercer la docencia y participar en actividades de tutorías y gestión académica.

- Apoya el fortalecimiento de Cuerpos Académicos, la integración de redes temáticas de colaboración de Cuerpos Académicos, incluyendo el apoyo para gastos de publicación y becas post-doctorales.

En otro rubro, concerniente también a la acreditación y acceso a recursos económicos, por acuerdo presidencial y publicado en el Diario Oficial de la Federación del 26 de julio de 1984, nace el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

El SNI tiene por objeto promover y fortalecer, a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica, así como la innovación que se produce en el país (CONACYT, 2013). El reconocimiento se otorga a través de la evaluación por pares y consiste en adjudicar el nombramiento de investigador nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas. En paralelo al nombramiento se otorgan estímulos económicos cuyo monto varía con el nivel asignado (CONACYT, 2013).

Con todos estos planes, programas y apoyos financieros que se establecen desde el gobierno federal se asume que no sólo hay un interés por establecer políticas en materia de educación superior sino que se otorga el apoyo y financiamiento para que dichas políticas se puedan cumplir. Y la mejor manera para comprobar que todas estas acciones funcionan es analizando el comportamiento del mercado de trabajo de los profesionales, para ello a continuación se analizan las principales cifras respecto a las profesiones tanto a nivel nacional como Estado de México.

3.5. Educación superior y el mercado de trabajo mexicano

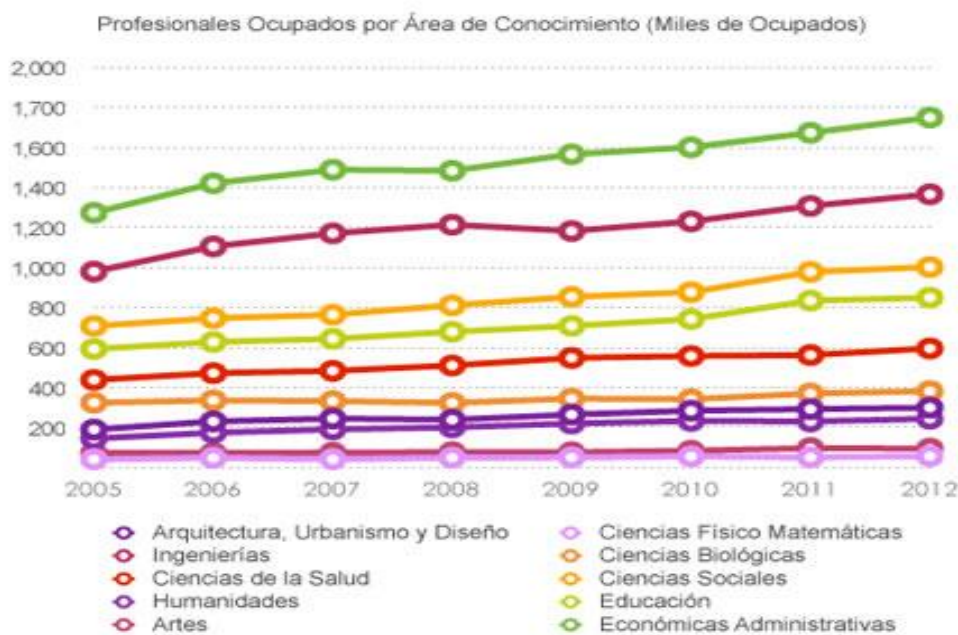
En este apartado se revisan las profesiones y sus principales características tanto a nivel nacional como Estado de México, en donde se revisan las principales cifras de inserción y permanencia de las mismas. También se indaga en cuanto al comportamiento de ocupación y desocupación en la entidad.

3.5.1. Profesiones en México (nacional)

De acuerdo a los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para el segundo trimestre de 2012, en el país había 6.6 millones de profesionistas ocupados, esto representa 15% del total de los ocupados. Las carreras con mayor número de profesionistas ocupados son: Ciencias Administrativas (681, 900), Contaduría (665,800) y Derecho (652,000). Estas carreras concentran 41% de los profesionistas ocupados en el país. No obstante, no todos los profesionistas de estas carreras se ocupan en actividades afines a sus estudios: Ciencias Administrativas (49.6%), Contaduría (67.7%) y Derecho (68%). (Portal del empleo, 2014).

Las áreas que muestran el menor número de ocupados son: Humanidades, Artes y Ciencias Físico-Matemáticas, y las carreras con menos profesionistas ocupados son: Zootecnia (4,300 ocupados), Pilotos Aviadores y Navales (4,500 ocupados) y Educación Musical (4,800). Estas cuatro carreras representan apenas el 0.3% de todos los profesionistas ocupados del país (gráfica 3.4) (STPS, 2012).

Gráfica 3.4. Profesionales Ocupados por Área de Conocimiento en México 2005-2012 (Miles de Ocupados)

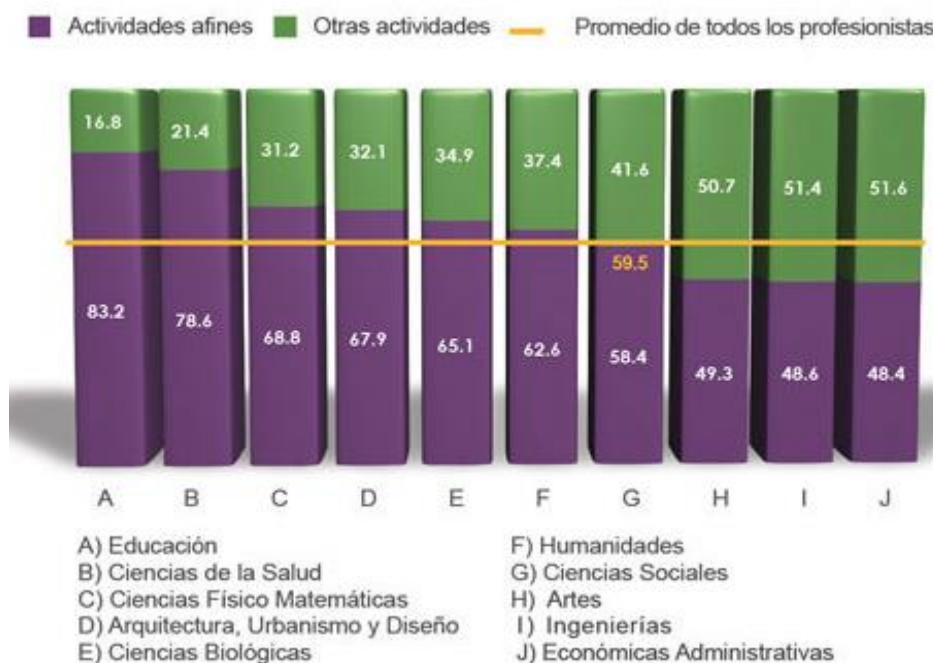


Fuente: INEGI, 2012.

Las carreras con el mayor porcentaje de profesionistas ocupados en actividades no acordes con sus estudios son: Administración Pública y Ciencias Políticas (28%), Relaciones Públicas (32.8%) y Ciencias Aduanales y Comercio Exterior (34.7%) (Observatorio laboral, 2014).

En contraste, en las áreas de Educación, Ciencias de la Salud, Artes, Arquitectura, Urbanismo y Diseño, y Humanidades la proporción de quienes sí trabajan en ocupaciones acordes con sus estudios es superior a 71%, lo cual tiene que ver con la especialidad de la carrera. Las que mostraron mayor relación entre los estudios realizados y la ocupación desempeñada son: Educación Musical (96.9%), Medicina Física y Fisioterapia (95.6%) y Ciencias Naturales (94.4%) (gráfica 3.5.) (Observatorio laboral, 2014).

Gráfica 3.5. Relación entre Ocupación y Estudios Realizados 2013, nacional (%)



Fuente: Portal del empleo, 2014.

Como se observa, en México las carreras “tradicionales” cuentan con un elevado número de profesionistas ocupados. Es importante señalar que algunas relacionadas con el desarrollo de tecnología ya empiezan a figurar con un número mayor de profesionistas empleados

como es el caso de Ingeniería en Computación e Informática e Ingeniería Electrónica (Observatorio laboral, 2014).

a) Participación de la mujer en la formación universitaria y el trabajo profesional

En los últimos años la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha venido incrementando, prueba de ello es que al cuarto trimestre de 2013 de cada 100 profesionistas ocupados 43.9% son mujeres (Portal del empleo, 2014).

Entre las áreas profesionales donde las mujeres representan a más de la mitad del total de profesionistas ocupados se encuentran: Educación, Ciencias Biológicas, Ciencias de la Salud y Humanidades (Empleo, 2014), teniendo una mayor participación en las carreras de: Diseño Textil (98.8%), Formación Docente en Educación Preescolar (96.8%), Diseño de Interiores (96.5%), Formación Docente en Educación Especial (94.3%), Enfermería (92.2%), Trabajo Social (84.1%) y Psicología (78.1%); todas ellas relacionadas con las actividades que históricamente han desempeñado las mujeres (Observatorio laboral, 2013).

Las profesionistas tienen menor presencia en las áreas de las Ciencias Físico Matemáticas, Ciencias Biológicas e Ingenierías. Las carreras con los porcentajes más bajos de profesionistas empleadas son: Pilotos Aviadores y Navales (0.5%), Ingeniería Mecánica (3.2%) e Ingeniería Eléctrica (3.9%). A pesar de que las mujeres han aumentado su participación en la ocupación, se puede notar que en algunas disciplinas continúa siendo escasa su presencia (sobre todo en el área de Ingenierías) (Observatorio laboral, 2014).

b) Remuneración

Un elemento de análisis fundamental del mercado de trabajo de los profesionistas es el ingreso. En su mayoría, los profesionistas empleados en el país son asalariados, es decir, en promedio, 8 de cada 10 dependen de un patrón (Observatorio laboral, 2014). Al cuarto trimestre de 2013, Educación es el área con la mayor proporción de profesionistas ocupados asalariados (95 de cada 100), esto tiene que ver que la mayoría se emplean en instituciones públicas o privadas (Observatorio laboral, 2014).

Las carreras de Educación Musical, Teología y Religión y Ciencias Naturales, poseen los porcentajes más elevados de profesionistas asalariados (100%, 98.1% y 97.9% respectivamente) (Observatorio laboral, 2014).

La proporción más baja de profesionistas asalariados se encuentra en el área de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, ya que de cada 100 profesionistas ocupados 68 son asalariados (Observatorio laboral, 2014).

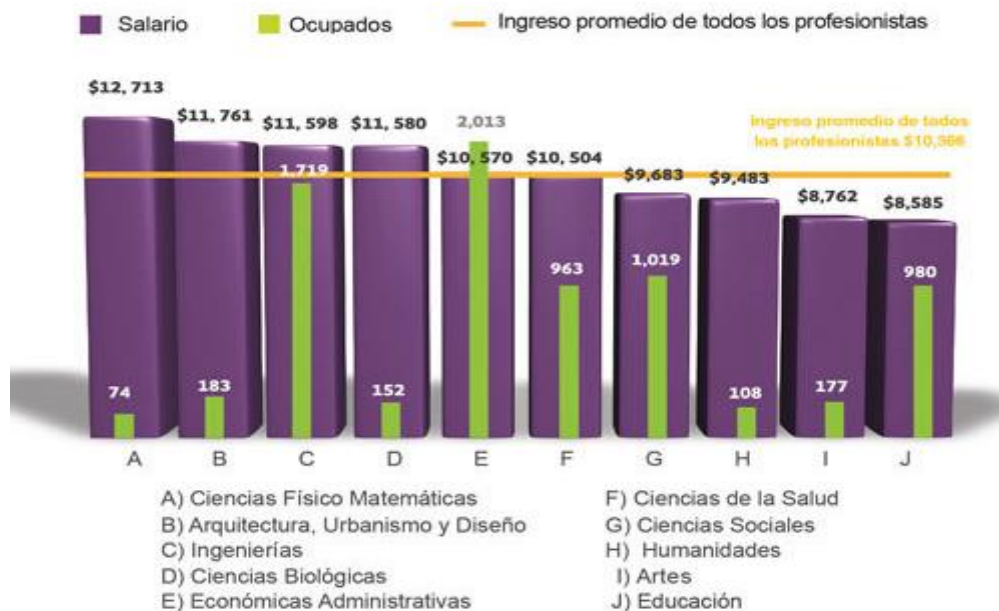
Las carreras con más profesionistas independientes (no asalariados) son: Odontología, Artes Plásticas y Diseño Textil (41.2%, 45.9% y 53.5% respectivamente) (Observatorio laboral, 2014).

Al cuarto trimestre de 2013, el ingreso promedio mensual de los profesionistas ocupados del país fue de \$10,366.00 pesos. El área de Ciencias Físico Matemáticas es la que percibe los ingresos más elevados con \$12,731.00, le sigue el área de Arquitectura, Urbanismo y Diseño con \$11,761.00 y por último el área de Ingenierías con \$11,598.00 (gráfica 3.6.) (Observatorio laboral, 2014).

Los profesionistas que perciben los ingresos promedio más altos estudiaron: Servicios de transporte (\$ 28,723.00); Minería y extracción (\$21,568.00) y Ciencias de la tierra y de la atmósfera (\$ 16,405.00) (Observatorio laboral, 2014).

Entre las áreas que presentan niveles de ingreso mensuales por debajo del promedio de todos los profesionistas ocupados se encuentran Ciencias Sociales con \$9,683.00, Humanidades con \$9,483.00, Artes con \$8,762.00 y finalmente el área de Educación con \$8,585.00 (Observatorio laboral, 2014).

Gráfica 3.6. Promedio de Ingresos 2013, nacional (\$)



Fuente: Observatorio laboral, 2014.

Las profesiones que registran los promedios de ingreso más bajos son: Teología y Religión (\$5,737.00), Tecnología de los Alimentos (\$6,137.00), Ciencias Lingüísticas y Literatura (\$6,592.00), Administración Pública y Ciencias Políticas (\$6,699.00) y Artes Plásticas (\$6,776.00) (Observatorio laboral, 2014).

En algunos casos las profesiones que perciben los mejores ingresos promedio son también las que tienen menor número de profesionistas ocupados. Al cuarto trimestre de 2013, en las áreas de: Educación, Ciencias de la Salud, Ciencias Físico Matemáticas, Arquitectura, Urbanismo y Diseño, conformaron un 67% de los profesionistas ocupados que trabajan en algo acorde con sus estudios (Observatorio laboral, 2014).

Las carreras que mostraron a nivel nacional mayor relación entre los estudios realizados y la ocupación desempeñada tienen que ver con Educación y Salud. Carreras con mayor afinidad: Formación docente para educación de nivel medio superior 93.2 %, Medicina 90.6% y Formación docente, programas multidisciplinarios o generales 90.5% (Observatorio laboral, 2014). En contraste, más del 50% de los profesionistas ocupados en

las áreas de Económicas, Administrativas, Ingenierías y Artes trabajan en ocupaciones que no son acordes con su formación profesional (Observatorio laboral, 2014).

3.5.2. Panorama del mercado de trabajo del Estado de México

Al ser el Estado de México la entidad que se encuentra más poblada (15,175,862) (COESPO, 2010), esto se ve reflejado en el mayor número de personas ocupadas remuneradas: 6 millones (INEGI, 2013). En donde los profesionistas universitarios forman parte de dicho mercado.

Con base en los datos de la ENOE (2012) publicados por Observatorio laboral (2012), se analizan las 15 profesiones para las cuales se tiene información en cuanto a las condiciones laborales de los profesionistas del Estado de México (tabla 3.7.).

Tabla 3.7. Principales profesiones en el Estado de México 2012.

Profesión	Ocupados	Salario promedio	Participación de mujeres
Arquitectura	23,826	\$ 12,135.00	19,6%
Ciencias Administrativas	78,545	\$ 11,525.00	37,7%
Ciencias de la Comunicación	30,435	\$ 9,806.00	76,5%
Ciencias de la Educación	24,049	\$ 7,728.00	68,4%
Contaduría	88,278	\$ 10,722.00	36,1%
Derecho	88,921	\$ 8,515.00	36,8%
Enfermería	17,012	\$ 8,398.00	93,0%
Formación Docente en Educación Primaria	34,166	\$ 9,814.00	65,0%
Ingeniería Electrónica	7,550	\$ 18,702.00	5,6%
Ingeniería en Computación e Informática	55,686	\$ 10,941.00	28,0%
Ingeniería Industrial	38,968	\$ 11,884.00	16,0%
Ingeniería Mecánica	27,056	\$ 10,011.00	5,6%
Medicina	28,961	\$ 14,217.00	35,8%
Psicología	26,211	\$ 9,917.00	83,9%
Turismo	22,759	\$ 9,568.00	55,3%

Fuente: elaboración propia con datos del ENOE, 2012, publicados en observatorio laboral, 2012

En la variable de ocupación, destaca la profesión de Derecho con 88,920 profesionistas ocupados, seguido de Contaduría con 88,278, Ciencias Administrativas con 78,545 y Formación Docente en Educación Primaria con 34,166, se observa que siguen liderando el mercado de los profesionales empleados que han estudiado las carreras tradicionales y que al mismo tiempo éstas se caracterizan por ser las que tienen mayor matrícula en las instituciones de educación superior (ENOE, 2013).

Las carreras con menor ocupación en la entidad son Ingeniería Eléctrica con 7,550 ocupados, Enfermería con 17,012 y Arquitectura con 23,825, situación que llama la atención sobre todo en Ingeniería Eléctrica debido a la planta industrial que se encuentra ubicada en el estado y Enfermería, a pesar de ser la entidad con mayor población este dato da cuenta del déficit de hospitales (ENOE, 2013).

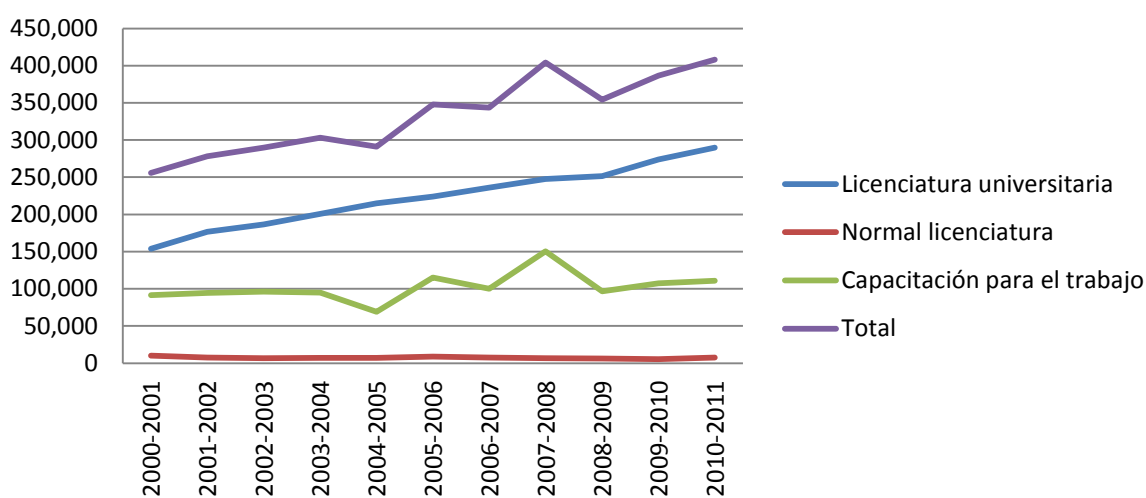
El salario es parte fundamental del análisis de las condiciones laborales. Con mejores salarios mensuales están las siguientes profesiones: Ingeniería Eléctrica con \$18,702.00, Medicina \$14,217.00 y Arquitectura con \$12,135.00, cabe destacar que sobresalen con mejor salario dos profesiones que se encuentran entre las de menor ocupación (Observatorio laboral, 2013).

Entre las profesiones con menor salarios están: Ciencias de la Educación \$7,728.00, Enfermería \$8,398.00 y Derecho \$8,515.00, profesiones en la que participan en su mayoría mujeres (Observatorio laboral, 2013).

La incorporación de la mujer mexiquense, tanto en el mercado de trabajo como en los estudios profesionales, en los últimos 20 años ha sido considerable, sin embargo dicha incorporación se sigue presentando en áreas tradicionales para la mujer que la vinculan con el papel histórico que le ha asignado la sociedad. Las profesiones que concentran un mayor número de mujeres laborando son: Enfermería (98.7%), Psicología (83.9%) y Ciencias de la Educación (68.4%). Mientras que en las que tienen menor participación son Ingeniería Mecánica y Electrónica (5.6%) (Observatorio laboral, 2013).

Destaca el crecimiento que ha tenido el número de profesionistas en el Estado de México al encontrarse esta entidad en la zona geográfica donde se localiza el mayor número de instituciones de educación superior a nivel nacional, esto le permite concentrar una gran cantidad de egresados de este nivel (ver gráfica 3.7). Por lo que respecta a la demanda de profesionistas en la entidad, es necesario tener presente que la ubicación geográfica de la entidad permite acceder al mercado de bienes y servicios más importante a nivel nacional, situación que explica el alto índice de ocupados con título universitario en la entidad.

Gráfica 3.7. Profesionistas Estado de México 2000-2010



Fuente: elaboración propia con base en los datos de SEP, 2014

Es difícil poder presentar un análisis minucioso de la carrera de economía para el Estado de México debido a que se encuentra agrupada en el rubro de las Ciencias Administrativas (Observatorio laboral, 2013). No existen datos puntuales al respecto de ahí que esta tesis cobra relevancia porque se genera y se incorpora información inédita.

A continuación se presenta una breve historia de la UAEMéx y de la Facultad de Economía por ser el espacio académico responsable de formar a los licenciados en economía que constituyen a la población de estudio y de donde se toma la muestra para esta investigación doctoral.

3.6. Panorama general del ámbito de estudio UAEMéx

De acuerdo a la SEP (2012), una universidad autónoma es el establecimiento público de enseñanza superior al que el Estado en su ley orgánica le ha otorgado autonomía para regir por sí misma los asuntos o ciertos asuntos de su propia administración.

La UAEMéx nace en 1828 como Instituto Literario del Estado de México (UAEMéx, 2013). Al principio La Escuela Normal de Profesores y la Universidad eran una misma; para 1926 la primera se separa. En 1943 el Instituto Literario del Estado de México es promovido a Instituto Científico y Literario de Toluca (ICLA) y en 1956 a Universidad. Durante la transición a Universidad se contaba con una matrícula de 880 alumnos, distribuidos en las facultades de: Jurisprudencia, Medicina, Comercio y Administración y en las escuelas de preparatoria, de pedagogía superior y enfermería (UAEMéx, 2013).

Su sede se encuentra en la capital del Estado de México: la ciudad de Toluca de Lerdo. Es considerada la Máxima Casa de Estudios para la misma entidad. Tiene presencia en 38 municipios y las 16 regiones del Estado de México¹⁶. Para el ciclo 2011-2012 tuvo una matrícula de 34,746 alumnos, concentrándose 94.8% en 10 municipios (Toluca, Metepec, Texcoco, Tianguistenco, Ixtlahuaca, Nezahualcóyotl, Amecameca, Tenancingo, Ixtapalca y Oztolotepec) (ver mapa 3.1.).

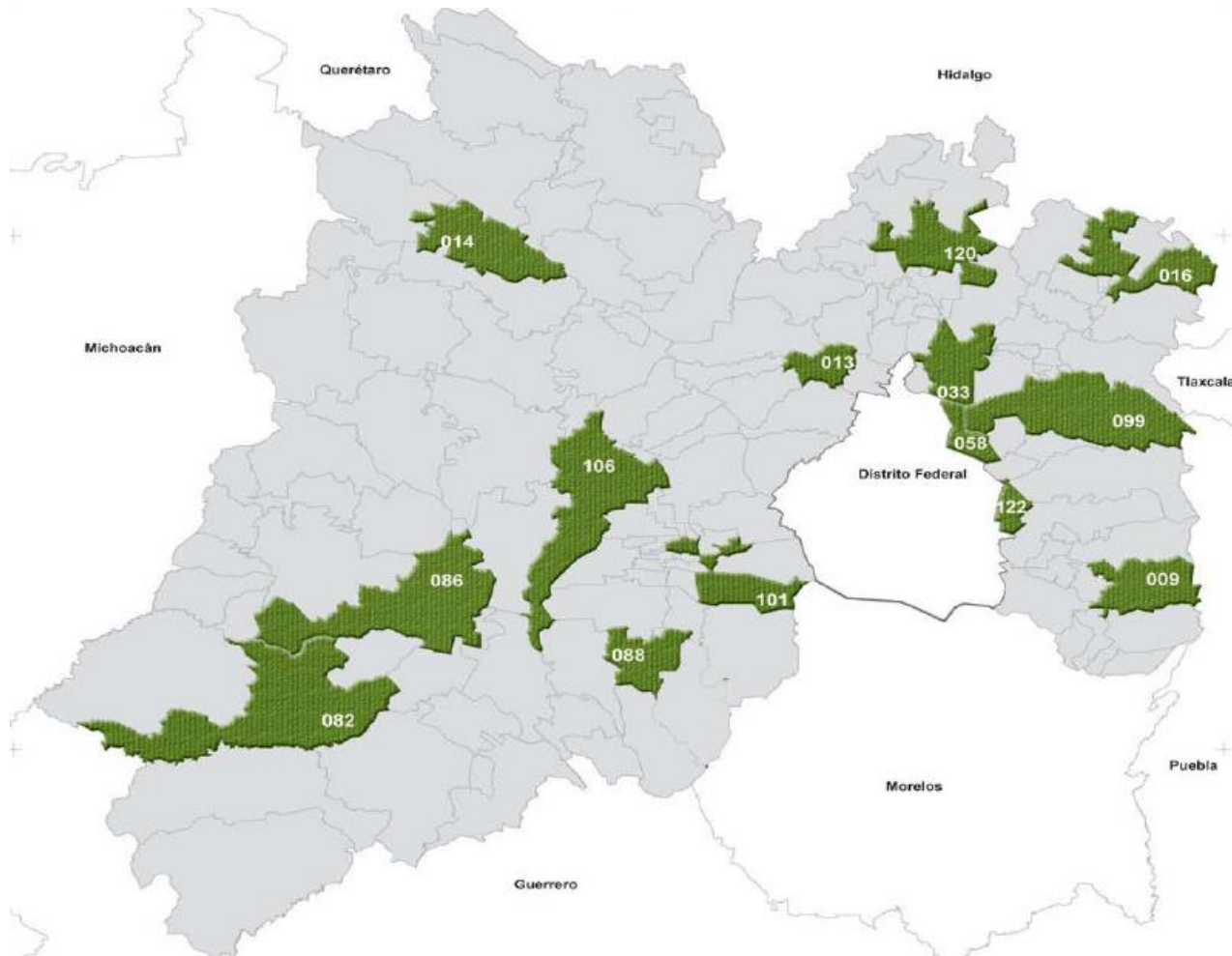
En el mismo ciclo se contaba con las siguientes facultades en su sede principal:

- Facultad de Antropología
- Facultad de Arquitectura y Diseño
- Facultad de Artes Plásticas
- Facultad de Ciencias
- Facultad de Ciencias Agrícolas
- Facultad de Ciencias de la Conducta
- Facultad de Geografía
- Facultad de Humanidades
- Facultad de Ingeniería
- Facultad de Lenguas
- Facultad de Medicina
- Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

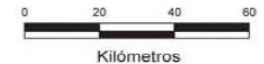
¹⁶ El Estado de México tiene 125 municipios, que por sus características geográficas y demográficas se agrupan en 16 regiones socioeconómicas (Portal2edomex, 2014).

- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
- Facultad de Contaduría y Administración
- Facultad de Derecho
- Facultad de Economía
- Facultad de Enfermería y Obstetricia
- Facultad de Odontología
- Facultad de Planeación Urbana y Regional
- Facultad de Química
- Facultad de Turismo y Gastronomía

Mapa 3.1. Cobertura UAEMéx 2010



ESCALA GRÁFICA



SIMBOLOGÍA



Con presencia

CLAVE	MUNICIPIO	CLAVE	MUNICIPIO
009	Amecameca	086	Temascaltepec
013	Atizapán de Zaragoza	088	Tenancingo
014	Atlacomulco	099	Texcoco
016	Axapusco	101	Tianguistenco
033	Ecatepec de Morelos	106	Toluca de Lerdo
058	Nezahualcóyotl	122	Valle de Chalco Solidaridad
082	Tejupilco	120	Zumpango

Fuente: UAEMéx, 2010

Se eligió a la licenciatura de Economía como universo de estudio debido que es una carrera que puede ser empleada en los tres sectores productivos del país. Además del incremento de la participación de la mujer tanto en la formación como en el empleo en esta área, en las dos últimas décadas el número de alumnas se ha duplicado (se mostrará en el siguiente apartado la respectiva gráfica).

A continuación se hace una pequeña reseña de la licenciatura de Economía iniciando con la historia de la Facultad de Economía de este organismo académico.

3.7. Facultad de Economía - UAEMéx

El estudio de la Economía se inicia como una especialidad en la Facultad de Contaduría y Administración (UAEMéx-FE, 2013). Tal especialidad funcionó de 1971 a 1976, tiempo durante el cual se dividía la licenciatura en cuatro ciclos básicos que comprendían los primeros cuatro semestres en los que se cursaban las materias comunes para los alumnos y un ciclo de especialización que comprendía los últimos cinco semestres en los cuales se cursaban materias de especialidad.

El 26 de enero de 1977, el Rector de la UAEMéx Quím. Jesús Barrera Legorreta expresó ante el H. Consejo Universitario lo que podría representar la separación física y académica de la licenciatura de Economía de la Facultad de Contaduría y Administración. Por este motivo se arregló la separación (UAEMéx-FE, 2013).

Para el año 1994 se crea la licenciatura de Relaciones Económicas Internacionales, en 1996 la licenciatura de Actuaría Financiera, en 2004, la maestría en Economía Aplicada y en 2005, el Doctorado en Ciencias Económico Administrativas¹⁷ (UAEMéx-FE, 2013). Que son los estudios de educación superior y posgrado que actualmente se imparten en la Facultad de Economía de la UAEMéx.

3.9. Licenciatura en Economía

¹⁷ El Doctorado en Ciencias Económico Administrativas está a cargo de la DES Económico-Administrativa.

El profesional en la Licenciatura de Economía contará con la habilidad suficiente para plantear soluciones a problemas económicos y financieros con base en el conocimiento de la política económica y de las técnicas de toma de decisiones. De igual forma podrá estudiar fenómenos que se relacionan con los agentes económicos en los fenómenos de producción, consumo, investigación en un contexto de asignación de recursos escasos.

3.9.1. Plan de estudio

El plan de estudios de la carrera de economía es el conjunto de actividades y recursos académicos que se organizan para formar profesionales de la economía. Es decir, aquellas personas con conocimientos, capacidades, habilidades y aptitudes suficientes para resolver problemas económicos (UAEMéx-FE, 2012).

En el periodo de estudio (2000 a 2010) han existido dos planes de estudio de la Licenciatura en Economía. El primero fue implementado en el año 1992 y se le conoce como “plan rígido”, el segundo fue cambiado en el año 2004 y se le nombró “plan flexible”.

3.9.1.1. Plan rígido- 1992

La carrera constaba de 441 créditos, los cuales están distribuidos en 265 horas, 176 teóricas y 89 prácticas. Se debían acreditar 62 unidades de las cuales 54 eran obligatorias. Ver anexo 2.

3.9.1.2. Plan flexible - 2004

Es el plan que sigue vigente hasta 2014. La carrera consta de 407 créditos, los cuales están distribuidos en núcleo básico, núcleo sustantivo y núcleo integral, 50 unidades a acreditar de las cuales 43 son obligatorias. Ver anexo 3.

Núcleo Básico: Comprende una formación elemental y general, la cual proporciona al estudiante las bases contextuales, teóricas y filosóficas de su carrera, así como una cultura básica universitaria en las ciencias y humanidades y la orientación vocacional pertinente. Este núcleo es fundamental en la comprensión del origen y la ubicación disciplinaria.

Núcleo Sustantivo: Contempla conocimientos que permiten el análisis y aplicación del conocimiento específico de carácter unidisciplinario. Deben proporcionar los elementos que refuerzan y le dan identidad a la profesión. Promueve en el estudiante elementos teóricos, metodológico, técnicos e instrumentales propios de la profesión y las competencias de su área de dominio científico.

Núcleo Integral: Proporciona una visión integradora – adaptativa de carácter interdisciplinario, e inclusive transdisciplinario, que complementa y orienta la formación al permitir opciones para su ejercicio profesional y la iniciación en el proceso investigativo. Las metas de este núcleo son formar profesionales, enriquecer el propio campo disciplinar de desarrollo, generando conocimiento, difundir los avances de cada campo de aplicación para resolver problemáticas socialmente relevantes y generar respuestas a campos emergente de la formación profesional.

3.10. Programas y proyectos de inserción laboral Facultad de Economía de la UAEMéx.

a) Programas

Se promueven a través del departamento de vinculación las ferias del empleo en las instalaciones de la Facultad y bolsas de trabajo.

b) Proyectos

Proyecto: Extensión universitaria y vinculación al servicio de la sociedad

Emitido con la finalidad de coadyuvar en la vinculación entre los quehaceres de emprendurismo de la Facultad de Economía y los sectores productivos se crea el Centro de Impulso a la Inversión y Desarrollo de Negocios (CIIDNe¹⁸). En este

¹⁸ Es un centro que tiene como objetivo ofrecer a los sectores productivos del Estado de México, público, privado y social, así como a académicos y estudiantes universitarios un Sistema Integral de Información Estratégica para orientar la Atracción de Nuevas inversiones Productivas y detectar nichos de mercado y oportunidades de inversión para la micro, mediana y pequeña empresa en nuestro territorio (UAEMéx-Fe, 2013).

centro se han desarrollado trabajos de investigación y estudios de mercado; sin embargo, la capacidad de instalación y de recursos humanos no solventa la misión de su creación (Plan de Desarrollo de la Facultad de Economía 2011-2015, 2013).

c) Estrategias

1. Apoyar la realización de prácticas de campo vinculadas con los objetivos de las unidades de aprendizaje.
2. Promover la participación de alumnos en concursos de emprendedores.
3. Compartir las experiencias resultantes de la movilidad académica y las estancias de investigación.
4. Fortalecer la imagen de la facultad mediante la impartición de diplomados y cursos de interés público, privado y social.
5. Difundir la presencia, así como el catálogo de servicios y proyectos del CIIDNe.
6. Realizar eventos académicos, científicos y culturales que impacten por la visita de personalidades de instituciones de educación superior u organismos nacionales o internacionales.
7. Establecer relaciones efectivas, a través de convenios, para el intercambio académico de profesores-investigadores y alumnos de educación superior.

d) Metas

1. Lograr dos cursos anuales de inducción al mercado de trabajo a los alumnos del último año escolar.
2. Alcanzar la firma de dos convenios por año por la realización de prácticas profesionales con el sector productivo.
3. Contar con dos cursos dirigidos al sector empresarial por año.
4. Obtener 40 proyectos al año en la feria emprendedora de la facultad.
5. Lograr la participación de 10 alumnos en servicios comunitarios.
6. Contar con 100 alumnos y egresados registrado en el servicio universitario de empleo.
7. Contar con 100 alumnos en prácticas profesionales.

8. Lograr que 25 universitarios de la facultad sean colocados en el mercado de trabajo.

A manera de resumen. En este capítulo, se abordó que el sistema de educación mexicano cuenta con una estructura organizacional clara y definida. Se han logrado avances importantes en los principales indicadores como queda de manifiesto en las cifras y gráficas presentadas, también se puede deducir que existen oportunidades de cambio para mejorar el sistema educativo desde sus orígenes (la formación básica). Sin embargo no es el tema principal de estudio de esta tesis, motivo por el cual no se abordará ninguna propuesta para cambiar o mejorar el sistema educativo mexicano. Se revisó la historia de la UAEMéx y cómo la Facultad de Economía fue fundada.

Se presentaron los planes de estudios de la licenciatura de Economía vigentes en el periodo de análisis de este estudio y se muestran los programas y proyectos con los que cuentan los egresados para insertarse al mercado de trabajo. En el siguiente capítulo se analizan los elementos del mercado de trabajo del país, para conocer cómo se encuentran sus principales indicadores: empleo, desempleo y salarios.

CAPÍTULO 4

EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO Y EL ESTADO DE MÉXICO

(2000-2012)

Introducción

A nivel internacional y nacional el problema de la generación de empleos sigue siendo una preocupación constante (Ramos, 1993). De acuerdo con el reporte mensual sobre la desocupación en la OCDE (2012), la tasa de desempleo¹⁹ para el conjunto de 34 países que integran el organismo fue de 7.9% en agosto 2012, prácticamente la misma tasa observada desde enero de 2011 (OCDE, 2012).

La tasa de desempleo juvenil²⁰ a nivel internacional, de acuerdo con el reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2012 se ubicó en 12.6%, lo que significó que 74.6 millones de jóvenes no tuvieron empleo en todo el mundo. Para México esta tasa fue de 10% en el mismo año (IndexMundi, 2013). Se estima que esta cifra representó 575,715 jóvenes sin empleo en todo el país, aun cuando se encuentra por debajo de la media internacional. El caso para el Estado de México es una cifra similar a la tasa de desempleo juvenil internacional siendo de 12% (El Financiero, 2012).

Los problemas del empleo surgen como consecuencia de los desajustes que se producen entre la oferta y la demanda de la fuerza de trabajo. Estos desajustes son, generalmente, motivados por las condiciones económicas generales que se presentan en el país, ejemplo de ello es la pérdida de empleos formales, la falta de dinamismo económico para generar nuevos puestos asalariados, la presión demográfica y la carencia de alternativas ocupacionales que convergen en la formación de un amplísimo sector informal como opción mayoritaria de la fuerza laboral (Salgado y Miranda, 2007). Sin embargo, según se

¹⁹ De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2013) durante el 2013 alrededor de 49 mil 200 personas tenían más de 53 semanas buscando un empleo, a nivel nacional. Los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2013) revelan que hasta el mes de marzo de 2013 casi 110 mil mexicanos llevaban entre 27 y 52 semanas tratando de ser contratados, 207 mil sumaban entre 14 y 26 semanas, mientras que 316 mil alcanzaban un tiempo promedio de 9 a 13 semanas.

²⁰ La tasa de desempleo juvenil considera jóvenes entre 15 y 24 años de edad.

encuentre estructurado el sistema educativo, estos desajustes producidos por la evolución de la economía general, pueden agravarse o paliarse.

El presente capítulo tiene como objetivo presentar una revisión del mercado de trabajo, analizando sus principales variables: empleo, desempleo y salario. El objetivo es conocer la situación 2000-2010, condiciones y características que el mercado de trabajo pudo ofrecer principalmente a los egresados universitarios. El capítulo inicia con un panorama a nivel nacional, para finalizar con la realidad que se vive en el Estado de México.

4.1. Mercado de trabajo en México

En la actualidad a nivel mundial la mayoría de los países se encuentran sumergidos en una de las crisis económicas más severas de los últimos quince años, iniciándose a mediados del año 2007 y principios del año 2008, llamada la gran crisis, la cual se ha destacado por la velocidad con la que se desarrolló (Kotz, 2009; Rose y Spiegel, 2009). Algunos autores coinciden en considerar que ésta ha sido una de las más prolongadas en la historia de la humanidad (Kotz, 2009; Rose y Spiegel, 2009; Reinhart y Rogoff, 2008).

El origen de esta crisis se da en la concesión de hipotecas *suprime* en Estados Unidos de América, este tipo de hipotecas prestaban dinero a personas con escasa solvencia económica (Kotz, 2009), trayendo como consecuencia que los bancos que las otorgaron, eventualmente necesitaron más dinero (Rose y Spiegel, 2009) para continuar financiándose. Llegando al punto de no tener liquidez, los bancos buscaron otros instrumentos financieros para este fin, hasta el grado en que unos desconfiaron de otros, y ya no se prestaron más, con ello generaron la escasez de fondos (Rose y Spiegel, 2009) que a su vez se transformó en crisis.

La crisis no ha sido exclusiva de Estados Unidos de América, países que también crearon este tipo de hipotecas, como: España, Reino Unido e Irlanda, han experimentado idénticas consecuencias (Reinhart y Rogoff, 2008) aunque en diferentes magnitudes. Otros autores explican que la crisis de 2008 tuvo su origen en un comportamiento cíclico de la economía

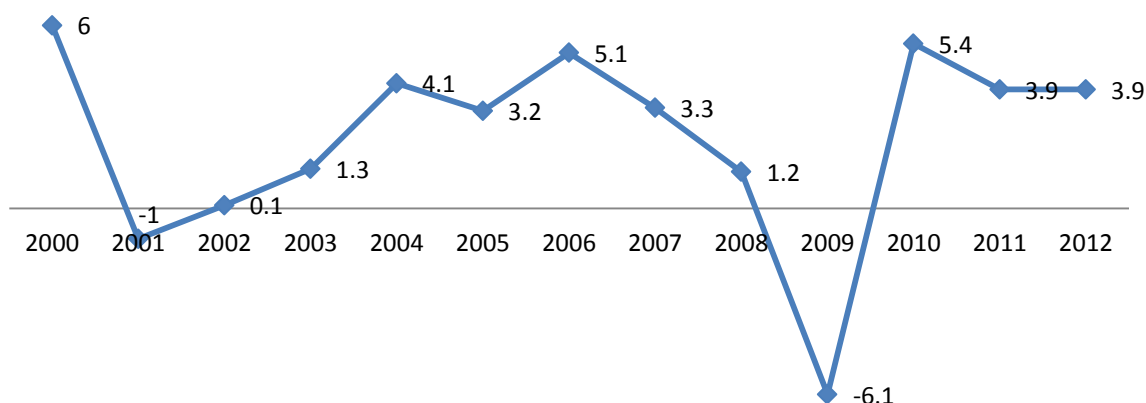
(Kotz, 2009; Rose y Spiegel, 2009; Reinhart y Rogoff, 2008) y que no es ajena o diferente a otras del pasado (Reinhart y Rogoff, 2008). Una consecuencia, entre muchas otras es el incremento importante en las tasas de desempleo y en las condiciones laborales de los trabajadores (flexibilización).

4.1.1. La crisis y el comportamiento del PIB

México no ha sido ajeno a los estragos de la crisis internacional de 2008, aunado a las crisis internas que ha sufrido en los últimos doce años. Consecuencias de estos efectos son, el comportamiento del crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB), como se observa en la gráfica 4.1 de 2008 a 2009 se tuvo un crecimiento negativo de 6.1%, recuperándose la caída para los siguientes dos años, pero sin alcanzar el crecimiento de 2006 (5.1%), la explicación de este efecto se puede entender como un menor dinamismo de la economía mexicana generado por la falta de inversiones productivas.

De acuerdo con Gabriel Casillas, economista en jefe para México de JP Morgan, y Alberto Ramos, economista para América Latina en Goldman Sachs, la tendencia del PIB se revirtió en 2010 debido al incremento en la demanda de Estados Unidos a las manufacturas mexicanas en el primer trimestre del 2010, a la derrama generada en los sectores de servicios y en la demanda interna (El economista, 2011).

Gráfica 4.1. PIB en México, periodo de 2000 al 2012



Fuente: elaboración propia con base en los datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012); Centro de Economía Internacional (CEI, 2012); Index Mundi, (2012); Banco de México (2012).

Derivado de esta crisis se ha presentado un fenómeno de incremento en el desempleo en general y en particular en el de los jóvenes, incluyendo a los egresados de las universidades, sin dejar de lado el agravamiento y disminución de las condiciones laborales de los profesionistas ya empleados (Salgado y Miranda, 2007).

4.1.2. Tasa de desempleo

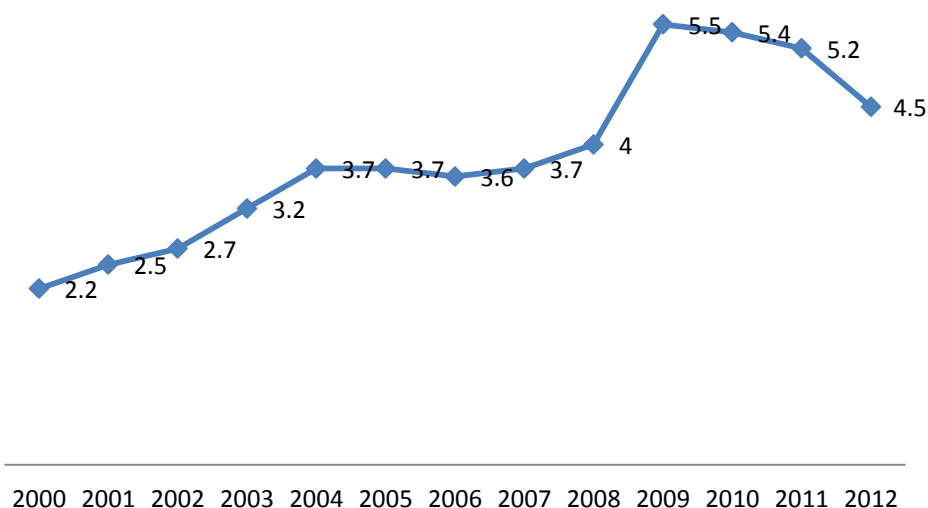
La OCDE (2012) afirma que México, en materia de desempleo aún no alcanza los niveles pre-crisis, aún así esto se refleja en que el desempleo ha aumentado afectando al mercado de trabajo, y no se han podido recuperar el nivel de empleo que se tenía en los años inmediatos anteriores a la crisis, lo cual se puede apreciar en los principales indicadores de empleo, desempleo y ocupación internos del país.

Ante la crisis que inició en 2008 y la economía en desequilibrio, es visible el aumento del desempleo en el país en donde desde 2007 hasta 2011 se ha venido dando un crecimiento²¹

²¹ El crecimiento económico es el ritmo al que se incrementa la producción de bienes y servicios de una economía, y por tanto su renta, durante un período determinado. Este período puede ser muy corto (un trimestre o un año); pero la teoría del crecimiento económico se ocupa principalmente de analizar los factores que influyen en el ritmo al que crece una economía por término medio durante períodos más largos. De esta

considerable. Analizando el comportamiento de esta variable de 2008 a 2009 se observa un aumento 37.5% de un año al otro, esta tendencia en la cifras de desempleo se ha mantenido a la alza (gráfica 4.2), situándose para el año 2011 en 5.2% (CEI, 2012), que en comparación con el año 2000 representa un incremento²² del 136% (Gráfica, 4.2).

Gráfica 4.2. Tasa de desempleo en México, periodo de 2000 al 2012



Fuente: elaboración propia con base en los datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012); Centro de Economía Internacional (CEI, 2012); Index Mundi, (2012); Banco de México (2012).

Desde esta perspectiva existe preocupación de las repercusiones de esta crisis de manera general en el empleo y en particular en el proceso de transición al mercado de trabajo de los profesionistas, quienes han visto amenazada su inserción al mercado de trabajo, disminuidas sus oportunidades y precarizado sus salarios (Salgado y Miranda, 2007).

La OCDE (2012) explica que este incremento del desempleo en el mercado juvenil se derivada del hecho que los adultos optaron por un trabajo informal y también a la falta de un programa efectivo de apoyo y ayuda al desempleo en México. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013) 6 de cada 10 jóvenes en edad de

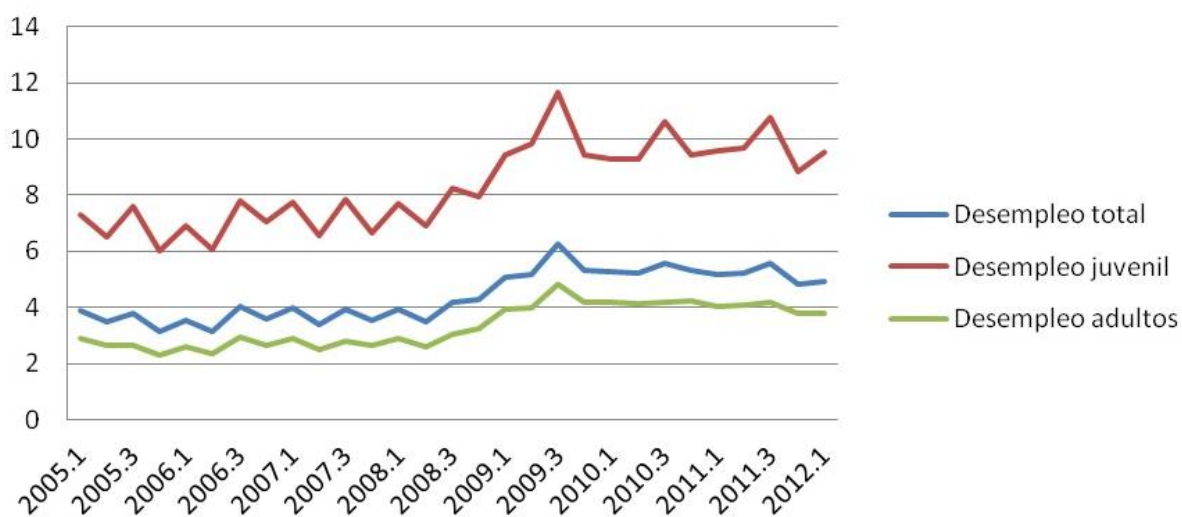
forma, el énfasis se pone más en la expansión de la capacidad productiva de un país que en sus fluctuaciones a corto plazo, de las que se ocupa la teoría del ciclo económico (Uxó, 2014)

²² Incremento: crecimiento en tamaño, en cantidad, en calidad o en intensidad (The free dictionary, 2014)

trabajar en el país optaron por un empleo en el sector informal. Sin embargo, no hay que dejar de lado que el problema de la inserción tiene también que ser analizado desde el proceso de formación universitario. El tema educación, específicamente el sector educativo en México, también se ha visto afectado por la crisis, enfatizándose aún más los problemas ya existentes, como es el caso de la calidad, cobertura y financiamiento en la mayoría de los niveles educativos.

En la siguiente gráfica (4.3) se presenta el desglose por adultos y jóvenes, en donde se muestra que el desempleo juvenil desde 2005 hasta 2012 ha sido mayor en comparación con el de los adultos para el mismo periodo.

Gráfica 4.3. Desempleo desglosado 2005-2012.



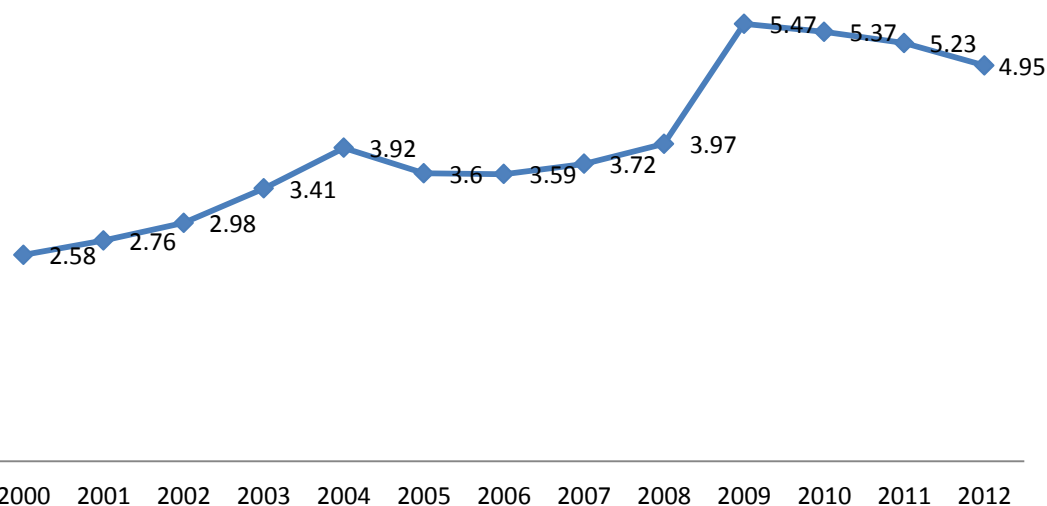
Fuente: INEGI, 2012

4.1.3. Tasa de desocupación

En estos últimos años el país ha mostrado otro problema relacionado con la clara disminución del empleo: el aumento de la tasa de subocupación²³. A partir de 2008 existe una tendencia a la alza en la subocupación (gráfica 4.4).

²³ Tasa de subocupación de acuerdo con el INEGI (2012) se define como: porcentaje de la población ocupada que tiene la necesidad y disponibilidad de ofertar más tiempo de trabajo de lo que su ocupación actual le permite.

Gráfica 4.4. Tasa de subocupación en México, 2000 al 2012



Fuente: elaboración con base en los datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012)

Este aumento en la tasa de subocupación es el reflejo de la falta de inversión productiva, menor dinamismo de la economía y del empleo para todos los profesionistas (Ramírez, 2009) que se han convertido en trabajadores externos de los diferentes mercados de trabajo del país.

La teoría de los trabajadores internos y externos supone que los empleados que pertenecen a la empresa – los internos – son trabajadores con experiencia capaces de generar rentas sustanciales junto con el resto del aparato de la empresa. Si estos empleados además capaces de conseguir que los trabajadores en paro – los externos – no sean contratados, podrán negociar con los empresarios las rentas resultantes de esta actuación (Solow, 1992, p. 9).

4.1.4. Características del empleo para 2020

En la próxima década, el sector servicios es el que más crecerá en México, absorberá alrededor del 59% de la población ocupada, mientras que el industrial llegará al 24% y el primario disminuirá al dar ocupación sólo al 17%. (ANUIES, 2000)

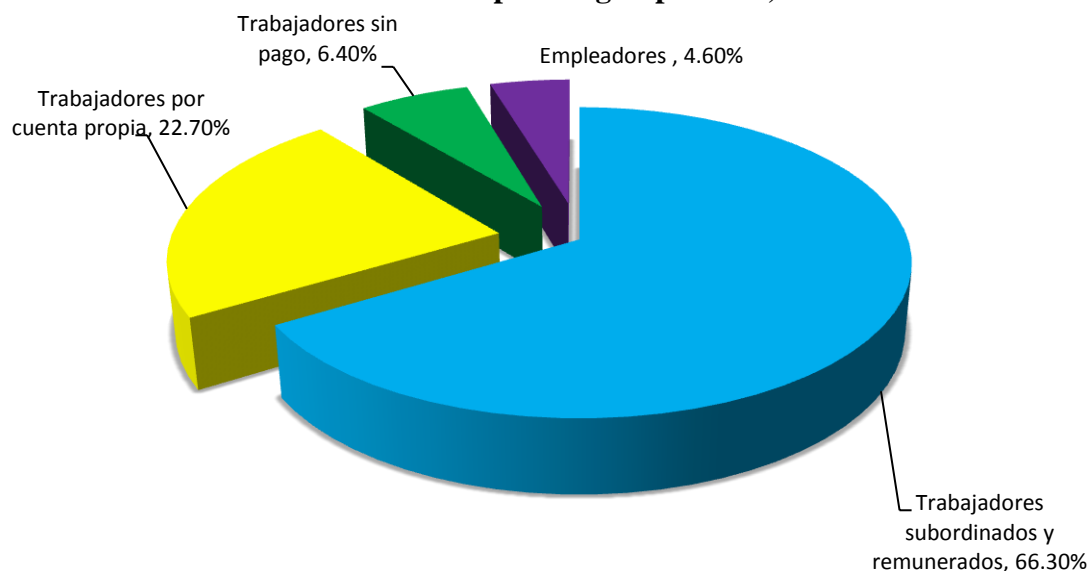
De acuerdo con estas tendencias, algunas de las posibles características del empleo y del mercado de trabajo en nuestro país, serán las siguientes (Rubio, Miranda y Salgado, 2012):

- Contracción del empleo en el sector público y crecimiento relativo en el sector privado.
- Disminución de las oportunidades de empleo en las grandes empresas.
- Aumento de oportunidades en el empleo no estructurado y de la economía informal.
- Cambio en la estructura de puestos y la exigencia de una mayor calificación.
- Pérdida de estabilidad y seguridad en el empleo
- Creciente informalización en las relaciones de empleado y empleador.
- Demanda creciente de conocimientos de informática, lenguas extranjeras y capacidad para el manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Aumento en las funciones laborales que exigen altos niveles de conocimiento en diversas esferas.

4.1.5. Población Económicamente Activa (PEA) y Población Ocupada

La población ocupada promedio en 2012 en el país alcanzó 95.05% de la Población Económicamente Activa (PEA) de acuerdo con los datos mensuales publicados por el INEGI (2012). Para el cuarto trimestre del mismo año, del total de ocupados 69.4% realizó trabajos como subordinado y remunerado, 3.9% como patrones o empleadores, 20.3% de manera independiente o por su cuenta y 6.4% se desempeñaba en el rubro no remunerados, contribuyendo de manera directa a los procesos productivos pero sin un acuerdo de retribución monetaria (INEGI, 2012).

Gráfica 4.5. Población nacional ocupada según posición, cuarto trimestre 2012 (%)

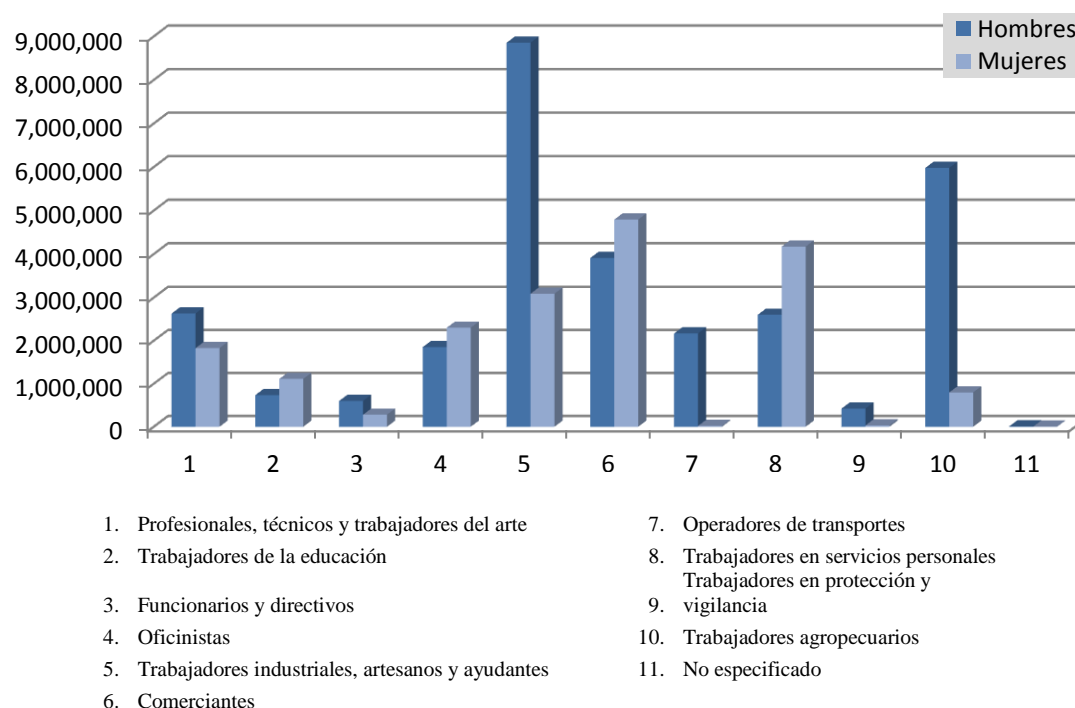


Fuente: INEGI, 2012.

En el mismo periodo (cuarto trimestre 2012), la población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera: en los servicios se concentró 49.1% del total, en el comercio 22.8%, en la industria manufacturera 18.0%, en la construcción 8.4%, en “otras actividades económicas” (que incluyen la minería, electricidad, agua y suministro de gas) 1.0% y el restante 0.7% no especificó su actividad (INEGI, 2012).

Un análisis por tipo de actividad muestra (INEGI, 2012) que el grupo de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes es el que concentra al mayor número de personas ocupadas (11'945,940), seguido de comerciantes (8'703,362), siendo la principal ocupación para las mujeres el comercio (4'792,360).

Gráfica 4.6. PEA nacional ocupada por grupos de ocupación principal y por sexo septiembre 2012



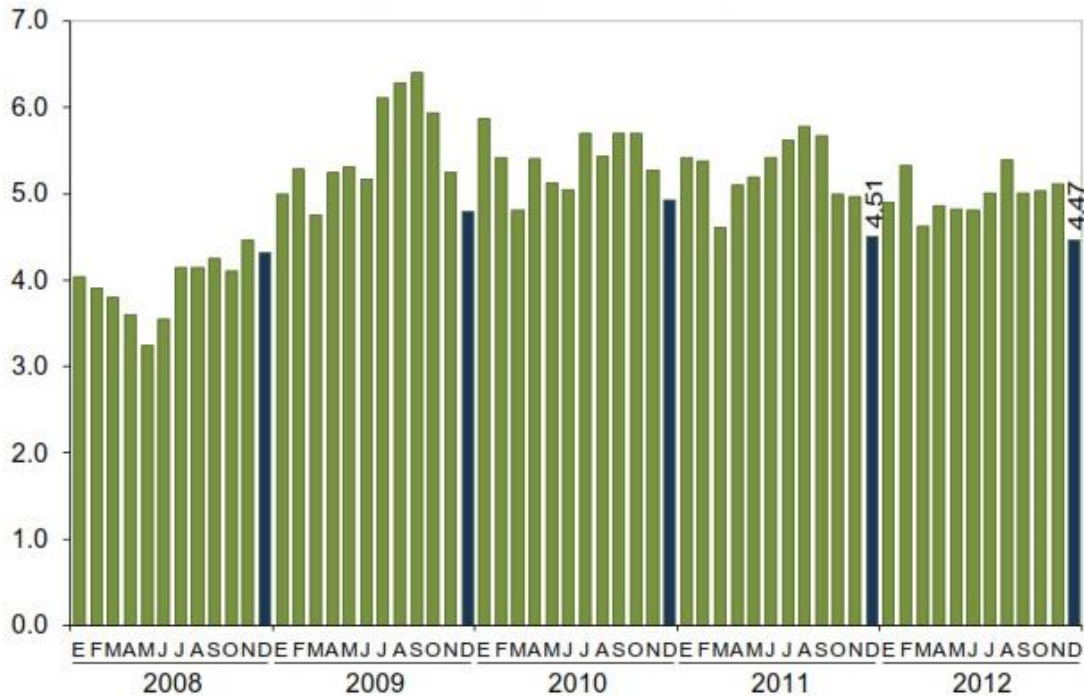
Fuente: INEGI, 2012

4.1.6. Tasa de desocupación

La tasa de desocupación el mercado de trabajo en diciembre 2012 (gráfica 4.7) registró una disminución anual en el desempleo al pasar de 5.68% a 4.47% de la PEA, que se ubica en 48.2 millones de personas; sin embargo, la informalidad tuvo un repunte al pasar de 28.81% en 2011 a 28.87% en 2012, lo que representó que 17.0 millones de personas se emplearan en este sector (INEGI, 2012).

Así, tres de cada 10 trabajadores en el país efectuaron trabajo en la economía informal en el que no recibieron ninguna prestación de seguridad social o contrato por escrito. De acuerdo con especialistas, el crecimiento del empleo informal, así como las personas que buscan un segundo empleo (subocupación) contribuyó a que la tasa de desempleo registrara su nivel más bajo desde 2009.

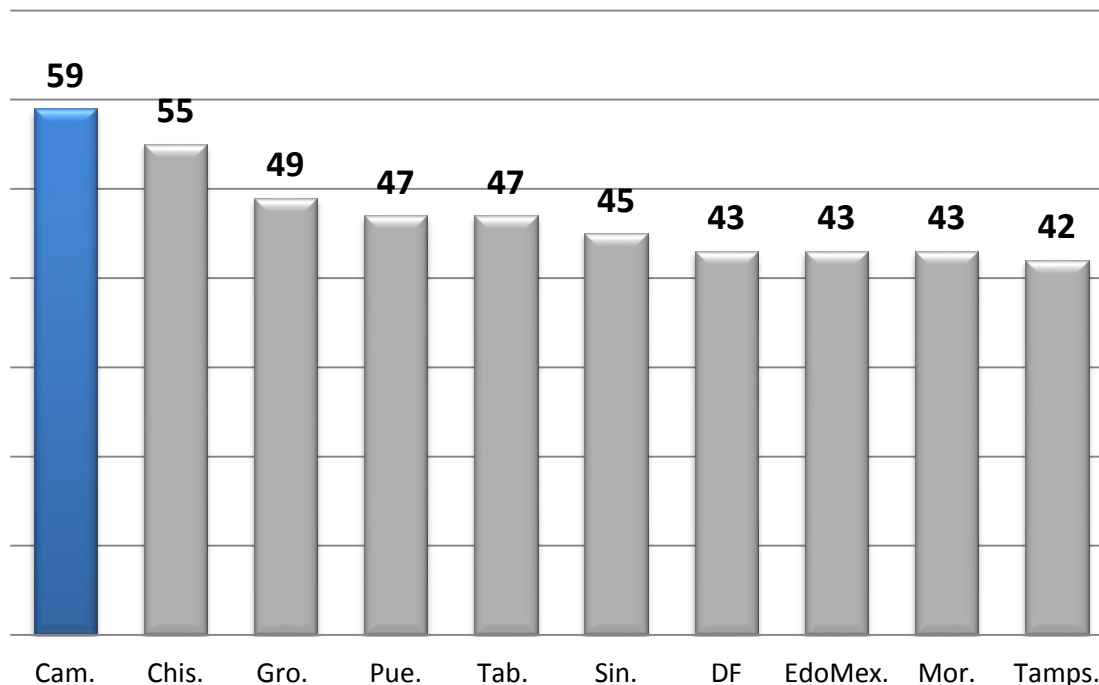
Gráfica 4.7. Tasa de desocupación nacional a septiembre de 2012
(% del PEA)



Fuente: INEGI, 2012.

Por sexo, la tasa de desocupación en los hombres disminuyó de 9.44% a 8.88% entre el cuarto trimestre de 2011 e igual periodo en 2012, y la de las mujeres cayó de 16.06% a 15.37% en el mismo lapso. Un dato interesante que se relaciona directamente con el objeto de estudio de este trabajo es que al menos 22% de la población desocupada en las 32 entidades federativas del país tiene un nivel de estudios superior y medio superior, según cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2012). En Campeche, de cada 100 personas desempleadas, 59 tienen dicho nivel de instrucción; en Chiapas, 55; en Guerrero, 49; en Puebla y Tabasco, 47 en cada caso y en el Estado de México 43.

Gráfica 4.8. Preparados pero sin empleo (Cifras en %)



Fuente: elaboración propia con base en Secretaría del Trabajo y Previsión Social – STPS, 2012.

Las cifras presentadas dan una idea de la necesidad de generar empleos para la población con estudios superiores, pues se convierte en una pérdida importante de capital humano y de desarrollo económico. “Tenemos un desfase entre las profesiones que toma la gente y su ocupación. De entrada, creo que hay un problema en la definición”, comenta Manuel Molano, director adjunto del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) (El economista, 2012).

El panorama a nivel Estado de México no es diferente al mostrado hasta el momento. A continuación se desglosa este análisis.

4.2. Mercado de trabajo, situación actual en el Estado de México

De manera similar que a nivel nacional, el Estado de México no está exento de las consecuencias que esta crisis ha dejado, y se encuentra dentro de los 10 primeros estados de la República Mexicana con mayor desempleo (INEGI, 2012).

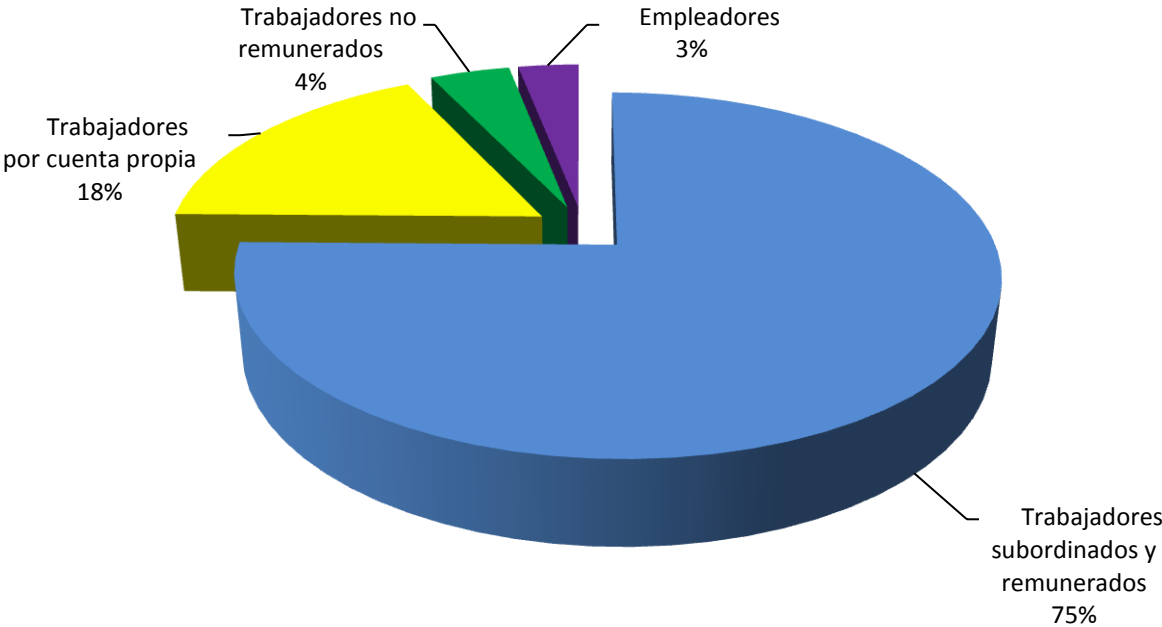
4.2.1. Tasa de desempleo en el Estado de México

La población ocupada en la entidad al cuarto semestre de 2012 era de 6'430,695 (ENOE, 2011), lo que representó un 58.1% de participación con respecto a la PEA nacional. El mercado de trabajo de los jóvenes ha sido de los más afectados. La tasa de desempleo juvenil en el Estado de México al 2012 fue más del doble de la media nacional para el mismo periodo de análisis, fue del 12% (INEGI, 2012; El financiero, 2012).

4.2.2. PEA por grupo de ocupación en el Estado de México

Al cuarto trimestre de 2012 el Estado de México, tenía una PEA de 6'831,665, con una tasa de ocupación de 94.1%. Del total de ocupados en el mismo periodo en esta entidad, 75.2% eran asalariados, 17.5% trabajan por su cuenta, 4.0% trabajaban sin pago y 3.0% eran empleadores (INEGI, 2012).

Gráfica 4.9. Población Estado de México ocupada según posición cuarto trimestre 2012 (%)



Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2012).

La población ocupada por sector de actividad se distribuyó de la siguiente manera, al cuarto trimestre de 2012: trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, 27.0%; comerciantes, 21%; trabajadores servicios personales, 15.2%; profesionales técnicos y trabajadores del arte, 10.2%; oficinistas 8.8%; operadores de transportes, 5.9%; trabajadores agropecuarios, 4.9%; trabajadores de la educación 3.7%; funcionarios y directivos, 1.9%; trabajadores en protección y vigilancia, 1.4% y en actividades no especificadas 0.1%. Los sectores de comercio y otros servicios los que incrementaron su participación con respecto a 2011 en el Estado de México.

La tasa de desocupación para la entidad mexiquense fue de 6.2% al cuarto trimestre de 2012, mostrando una disminución con respecto a los meses anteriores: 40.3% de los desocupados tienen estudios de secundaria, 39.6% estudios de nivel medio superior y superior y 4.2% de desempleados tienen nivel primaria. En donde nuevamente se observa el alto porcentaje de desempleados con estudios superiores.

El empleo y desempleo en el país siguen siendo dos de los principales indicadores que miden el progreso económico de México (SER, 2013). De acuerdo a las cifras revisadas hasta el momento, se puede inferir que la situación para los egresados universitarios y su proceso de transición al mercado de trabajo no está sencillo, ni resulta fácil incorporarse en un tiempo corto al mercado de trabajo.

Lo que se pretende en este trabajo de investigación es determinar si existen las condiciones de empleo, salario, prestaciones y seguridad (conservación del trabajo) que ayuden y faciliten el proceso de transición entre universidades-empleadores, y si tienen una manifestación en la inserción y permanencia en el mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx de las generaciones 2000 a 2010, así como su repercusión en las condiciones laborales de los mismos. En el capítulo siguiente se plantea la metodología empleada.

CAPÍTULO 5

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Y MÉTODO DE TRABAJO

Introducción

Este capítulo se centra en la descripción de la metodología empleada en este trabajo de tesis, que permitirá alcanzar el objetivo, demostrar la hipótesis y dar respuesta a la pregunta de investigación. Se detalla la explicación de la determinación de la población y selección de la muestra, así como el instrumento aplicado en la recolección de datos, las técnicas estadísticas empleadas para el análisis de datos.

5.1. Tipo de investigación

Se trata de un estudio documental y de campo, se recolectaron los datos primarios en un único momento de marzo a agosto 2013. Para visualizar el comportamiento del proceso de transición se toma como caso de estudio a los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMEX del periodo de 2000 a 2010 que contaban con correo electrónico.

5.1.1. Planteamiento del problema

El proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo se ha alargado, retrasado y presenta más complejidad, haciendo que los egresados universitarios tarden un tiempo más prolongado en insertarse adecuadamente a la vida productiva. Esta investigación trata de dar respuesta a la interrogante de la forma en que se vincula al mercado de trabajo de los egresados de economía.

5.1.2. Justificación

El estudio y análisis del proceso de transición es fundamental para evaluar si la formación que se lleva a cabo al interior de las universidades es la adecuada para el empleo y si cuentan los egresados con las competencias y habilidades requeridas con respecto a lo que el mercado de trabajo está demandando.

En muchos países incluido México, como afirman Camarena y Velarde (2009) a los problemas en educación en el nivel superior como deserción escolar, reprobación, baja eficiencia terminal, bajo rendimiento académico, cambios de carrera, se suma una deficiente calidad académica, que se pone de manifiesto en la competitividad de sus egresados. Y en lo que respecta al mercado de trabajo de los egresados, no únicamente se ha vuelto más competitivo, sino que demanda una mejor calificación y desarrollo por parte de los jóvenes. Con ello la calidad, cobertura y financiamiento de la educación en las universidades han cobrado un especial interés de análisis tanto para el Estado como para las organizaciones.

Bajo la consideración de esta expectativa se genera una oportunidad de análisis e investigación respecto al funcionamiento del proceso de transición entre las universidades y los empleadores y cómo se manifiestan en las condiciones de trabajo de los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx.

Por tanto, este trabajo generará conocimiento respecto a la realidad del proceso de transición universidades-empleadores en el Estado de México, a través del caso de estudio de los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx, además que brinda información específica sobre las necesidades del mercado de trabajo y la capacidad de las universidades para generar capital humano.

La aportación al conocimiento radica en la generación de información única, real, de una fuente primaria y que hasta el momento ningún otro trabajo la posee. Por tanto, en esta investigación doctoral se analizan los mecanismos existentes del proceso de transición de los egresados universitarios al mercado de trabajo.

5.2. Diseño de la investigación

Para visualizar el comportamiento del proceso de transición se toma como caso de estudio a los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMEX del periodo de 2000 a 2010 que contaban con correo electrónico, con base en el objetivo general que guía este trabajo: analizar el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura

de Economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 – 2010, con la finalidad de determinar si existen las condiciones, oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo para los egresados.

Fue necesario realizar un trabajo de investigación de campo, para alcanzar el objetivo y corroborar la hipótesis, a través del instrumento “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo” de elaboración propia, se aplicó en los meses de marzo a agosto de 2013; se envió vía correo electrónico mediante encuestafacil.com, plataforma tecnológica especialista en aplicación de encuestas electrónicas, a un grupo de egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMEX de la generación 2000 a la 2010. La intención y objetivo del estudio de campo fue conocer las características que determinan el proceso de transición de los jóvenes egresados de la escuela a la vida profesional.

5.3. Pregunta de investigación

¿Existen las condiciones, las oportunidades de acceso y permanencia al mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura de Economía de la Facultad de Economía de la UAEMéx, que faciliten el proceso de transición de los mismos de la universidad al mercado de trabajo?

5.4. Objetivos

5.4.1. General

- Analizar el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados universitarios de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 – 2010, con la finalidad de determinar si existen las condiciones, oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo para los egresados.

5.4.2. Particulares

- Construir marco teórico que explica y da sustento al proceso de transición entre universidades y mercado de trabajo de los egresados universitarios.
- Contextualizar el mercado de trabajo nacional y del Estado de México, analizando sus principales variables: empleo, desempleo y salario.
- Analizar el mercado de trabajo durante el periodo 2000 al 2010 a partir de salarios, contratos y prestaciones.
- Describir el proceso de transición de los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx.
- Configurar un índice de la calidad del empleo para los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx.

5.5. Hipótesis

Las condiciones que conllevan el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados de 2000 a 2010 de la Licenciatura en Economía han sido favorables.

5.6. Variables

Para dar respuesta a lo aquí planteado, es necesaria la definición de variables observables que expliquen el fenómeno, mismas que se determinaron como: proceso de transición y mercado de trabajo (ver tabla 5.1.)

Tabla 5.1. Definición de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Proceso de transición	Acceso de los jóvenes al empleo (Cachón, 1999)	Tiempo de incorporación Condiciones del mercado de trabajo Trayectorias profesionales
Mercado de trabajo	El área geográfica o territorial donde existen grupos de individuos, más o menos organizados, que buscan y ofrecen bienes o servicios y establecen precios. (Chiavenato, 1988)	Salario Sexo (femenino / masculino) Contrato (tipo y tiempo) Permanencia Prestaciones

Fuente: elaboración propia con base en Chiavenato, 1988 y Cachón, 1999.

5.7. Población y muestra

Para calcular la muestra a encuestar se inició la selección de candidatos a partir del universo de egresados de las generaciones 2000 a 2010, siendo un total de 513. De los cuáles se consideró como la población de este caso de estudio a aquellos egresados que se pudieran contactar por un medio electrónico. Resultando en una población de 282 egresados.

Se aplicó la fórmula de muestreo, en donde la incógnita es el número de elementos a encuestar y el término que permite despejar la incógnita está compuesto por los factores que condicionan el tamaño de la muestra. Entre estos factores se encuentran el nivel de confianza, la probabilidad de error, la variación positiva y la variación negativa (Reyes, 1992).

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza

p = variabilidad positiva

q = variabilidad negativa

e = probabilidad de error

N = tamaño de la población

A partir de la población estimada y con un nivel de confianza de 90 %, con un error estándar de 5 %, con p y q de 50 % respectivamente, se calculó la muestra quedando en **138 egresados por encuestar** de la licenciatura de Economía.

Para determinar el número exacto de egresados universitarios a encuestar en cada generación se aplica un muestreo estratificado obteniendo los resultados siguientes:

Tabla 5.2. Muestra estratificada

Año de egreso	Población	Muestra por estratos
2000	7	4
2001	18	10
2002	14	8
2003	13	8
2004	17	10
2005	29	17
2006	39	23
2007	32	18
2008	38	22
2009	38	22
2010	37	21

Fuente: elaboración propia

Se enviaron encuestas electrónicas al total de la muestra (138) con una recolección de 127 cuestionarios válidos²⁴. Con una tasa de respuesta de 92% obteniéndose resultados muy cercanos a la muestra calculada, que permiten el estudio del comportamiento del fenómeno. Por lo que respecta a la respuesta por generación se muestra en la tabla 5.3., se tuvo una aceptable participación, con un porcentaje alto en las generaciones en donde se contaba, en la base de datos, con un menor número de correos electrónicos.

Tabla 5.3. Tasa de respuesta al cuestionario

Año de egreso	Muestra	Tasa de respuesta
2000	3	71 %
2001	9	61 %
2002	7	36 %
2003	6	46 %
2004	8	29 %
2005	14	34 %
2006	19	49 %
2007	16	31 %
2008	19	37 %
2009	19	50 %
2010	18	62 %
	138	

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

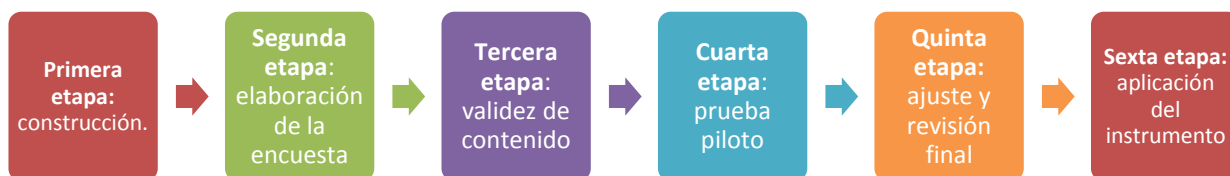
5.8. Instrumento de medición- cuestionario

El instrumento: “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo”, consta de 77 ítems planteados para identificar las principales características del proceso de transición, clasificados en cuatro constructos: asertividad de la transición, calidad de la transición y consolidación de la transición (ver anexo 4). Se elaboró en seis etapas (ver gráfica 5.4.):

²⁴Cuando no se alcanza la muestra teórica se considera que se presenta un problema de autoselección, para más detalles al respecto se recomienda revisar a Wooldrige, 2006 y Novales, 1996.

- **Primera etapa: construcción.**- consistió en la revisión, selección, definición de los constructos.
- **Segunda etapa: elaboración de la encuesta.** En esta etapa se formularon y revisaron los reactivos, así como se introdujo el cuestionario en la plataforma *encuestafacil.com*.
- **Tercera etapa: validez de contenido.** El cuestionario fue enviado a ocho expertos quienes emitieron comentarios y validaron el contenido del cuestionario.
- **Cuarta etapa: prueba piloto.** Se corrió una prueba piloto con dos grupos de la Maestría en Economía de la UAEMéx, con un total de 40 participantes.
- **Quinta etapa: ajuste y revisión final.** En esta etapa se consideraron los resultados de la prueba piloto, se realizaron los ajustes a las preguntas de acuerdo a los comentarios de los participantes de la etapa anterior. Se revisó y actualizó el cuestionario en la plataforma *encuestafacil.com*
- **Sexta etapa: aplicación del instrumento.** Para esta etapa se conjuntó una base de datos de los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx, se depuró teniendo como criterio descartar a todos aquellos que no contaran con un correo electrónico. Se envió el instrumento al grupo seleccionado para el estudio en marzo de 2013.

Gráfica 5.4. Etapas de la elaboración del instrumento.



Fuente: elaboración propia

Se diseñó en cinco secciones, en donde la primera se refiere a la información general del encuestado. De la segunda a cuarta corresponden a los constructos: asertividad de la transición, la calidad de la transición y la consolidación de la transición a la que se llamó

trabajo actual, respectivamente. En la tabla siguiente se muestran las dimensiones empleadas y su respectiva relación con las variables de estudio.

Tabla 5.5. Dimensiones

Variables	Dimensión	Medición
Mercado de trabajo	Trabajo actual	Tipo de contrato
		Sexo
		Salario
		Demanda laboral
		Actividad relacionada con su profesión
		Empleado de confianza
		Empleado sindicalizado
		Tiempo que tardó en encontrar primer empleo
		Tiempo que duró contratado en primer empleo
		Nivel de decisión del primer empleo
		Forma en que encontró primer empleo
		Oportunidad de crecimiento (promoción)
		Aprender nuevas cosas
Reconocimiento y prestigio		
Logró contrato permanente		
Proceso de transición	Asertividad de la transición	Compatibilidad de los programas con el mercado de trabajo
		Nivel educativo con respecto al resto de la oferta
		Calificación que le da el mercado de trabajo a su carrera
	Calidad de la transición	Prestigio
		Promedio general obtenido
	Consolidación de la transición	Resultados en base a sus habilidades y conocimientos
Experiencia previa		
Capacitación adicional (extra)		
Consolidación de la transición	Seguimiento a egresados	
	Apoyo a egresados	
	Facilidades para ayudar a encontrar primer empleo	

Fuente: elaboración propia

Cada apartado tuvo una relación con las preguntas planteadas y su correspondencia entre los apartados y los *ítems* de la siguiente manera:

Tabla 5.6. *Ítems* por apartado

<i>Apartado</i>	<i>Ítems</i>
Factores socio-demográficos	1,2
Asertividad de la transición	3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22
Calidad de la transición	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42
Consolidación de la transición	43,44,45,46,47,48
Trabajo actual ²⁵	49, 50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68
Redes sociales	69,70,71,72,73,74,75,76,77

Fuente: elaboración propia

El tiempo de aplicación de dicho instrumento fue de seis meses (de marzo a agosto 2013) y fue aplicado a una muestra estratificada de egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx. El estudio realizado mediante la encuesta consideró egresados en un periodo de tiempo de 11 años (de 2000 a 2010), es de tipo retrospectivo, fijando como el periodo cero: el momento de egreso de la universidad, con ello se buscó determinar el proceso de transición, la inserción y permanencia en el mercado de trabajo, evaluar las condiciones laborales obtenidas por los egresados universitarios en ese mismo periodo de tiempo.

5.9. Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento empleado en este estudio fue evaluado en cuanto a validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad mediante la fórmula de Lawshe (1975). De acuerdo con las propiedades numéricas de los reactivos no es pertinente la realización de los análisis estadísticos. Por el tipo de instrumento (descriptivo) y los reactivos que lo componen (categóricos y secuenciales) el análisis de validación estadística es innecesario. Al ser un instrumento mayoritariamente descriptivo, la prueba de Lawshe es la más apropiada, a través del criterio de jueces expertos quienes mediante una valoración de tipo cualitativa brindan su opinión acerca de los reactivos que integran el instrumento y evalúan su pertinencia para la medición del objeto de estudio.

²⁵ Para efectos de esta investigación y en la elaboración del cuestionario el constructo trabajo actual corresponde a mercado de trabajo.

Lawshe (1975) definió a la validez de contenido de un instrumento de medición como la comunalidad²⁶ o traslapo que existe entre la ejecución en la prueba bajo investigación y la habilidad para funcionar en el dominio²⁷ de ejecución asociado a una tarea determinada.

Por su parte Novick y Botstein (1985) establecieron que dicha prueba es la forma mediante la cual los miembros del panel de evaluación (expertos) del instrumento perciben traslapo entre la prueba y el dominio que se está analizando.

Muchinsky (2006) a su vez, la definió como el grado al cual la prueba contenga una muestra representativa de la conducta a medirse.

En 1975 Lawshe desarrolló un modelo matemático que utiliza la opinión de una muestra de jueces con el objetivo de identificar si el *ítem* es pertinente o no para el medir el constructo bajo estudio:

$$CVR = \frac{n_e - N}{N}$$

Donde:

CVR = *Content Validity Ratio* (Cociente de la validez de contenido)

n_e = número de expertos que consideró válido el *ítem*.

N = total de expertos consultados

²⁶ A la cantidad de varianza que es compartida con las demás variables en análisis se le conoce como varianza común o comunalidad.

²⁷ El dominio de contenido normalmente es definido o establecido por la literatura, teoría y estudios antecedentes.

Tabla 5.7. Valores mínimos de CVR

(Prueba de una cola, $p= 0.05$)

Número de expertos	Valor mínimo
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.78
9	0.75
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

Fuente: Lawshe, 1975

Los pasos a seguir para calcular el CVR son:

1. Definir las características que deben tener los expertos.
2. Seleccionar una muestra de expertos.
3. Administrar el instrumento a los expertos.
4. Hallar el coeficiente de validez de contenido del *ítem*.
5. Eliminar del instrumento todos los *ítems* que no cumplen con el criterio establecido.
6. Calcular de contenido del instrumento.

La evaluación se realizó para cada *ítem*, se obtuvo un 0.98 de CVR (ver tabla 5.8. y anexo 5), de acuerdo con los valores propuestos por Lawshe para ocho expertos debe ser mínimo de 0.78, por lo tanto la **validez de contenido del instrumento es aceptable**.

Tabla 5.8. Resumen CVR por constructo

Variable	Dimensión	Ítems	CVR
Proceso de transición	Asertividad de la transición	3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22	0.98
	Calidad de la transición	23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42	0.97
	Consolidación de la transición	43,44,45,46,47,48	0.99
Mercado de trabajo	(Trabajo actual)	49,50,51,52,53,54,55,56,57,58,59,60,61,62,63,64,65,66,67,68	0.99
Media de la validez del contenido del instrumento			0.98

Fuente: elaboración propia

En el siguiente capítulo se presentan los análisis descriptivos iniciales con base en los resultados obtenidos de la investigación de campo con ello se busca evaluar y conocer si existieron las condiciones respecto al proceso de transición de los egresados de la Licenciatura de Economía de las generaciones 2000 a 2010 en cuanto al tiempo y asertividad de dicho proceso.

CAPÍTULO 6

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

El presente capítulo muestra, con base en los datos obtenidos, un análisis de todos los *ítems* que integran el cuestionario, con la finalidad de examinar y entender el comportamiento del proceso de transición de los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx al mercado de trabajo, generaciones 2000 a 2010.

Este capítulo se divide en seis bloques que corresponden a los apartados del cuestionario. Primero se encuentra la información general de los encuestados. Segundo, se concentraron las preguntas relacionadas con la asertividad de la transición. Tercero, la calidad de la transición. Cuarto apartado, la consolidación de la transición. Quinto y último bloque está relacionado con la pesquisa respecto al trabajo actual.

Fue necesario realizar un trabajo de investigación de campo a través del instrumento “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo” de elaboración propia, se aplicó en los meses de marzo y abril de 2013; se envió vía correo electrónico mediante encuestafacil.com, plataforma tecnológica especialista en aplicación de encuestas electrónicas, a un grupo de egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMEX de la generación 2000 a la 2010. La intención y objetivo del estudio de campo fue conocer las características que determinan el proceso de transición de los jóvenes egresados de la escuela a la vida profesional.

6.1. Caracterización de la muestra

Con una respuesta de 154 cuestionarios retornados, se descartaron aquellos que no contaban con las características estadísticas para ser evaluados, por lo que al final se contó con 126 cuestionarios para análisis.

Se obtuvo una participación del 51% mujeres y 49% hombres. La participación fue mayor en las generaciones 2006 a 2010 en comparación con las generaciones más alejadas al presente, esto demuestra que las últimas generaciones están más vinculadas con la Facultad de Economía y por ende fue más fácil localizarlos (ver tabla 6.1.).

Tabla 6.1. Caracterización de la muestra

Año de egreso	Sexo	Respuestas	Porcentaje
2000	Hombre	4	80%
	Mujer	1	20%
2001	Hombre	5	45%
	Mujer	6	55%
2002	Hombre	4	80%
	Mujer	1	20%
2003	Hombre	4	67%
	Mujer	2	33%
2004	Hombre	3	60%
	Mujer	2	40%
2005	Hombre	5	50%
	Mujer	5	50%
2006	Hombre	8	42%
	Mujer	11	58%
2007	Hombre	4	40%
	Mujer	6	60%
2008	Hombre	8	57%
	Mujer	6	43%
2009	Hombre	8	42%
	Mujer	11	58%
2010	Hombre	9	41%
	Mujer	13	59%

Fuente: elaboración propia.

6.2. Asertividad de la transición

Esta sección tiene la intención de conocer la eficacia que tienen los métodos de búsqueda de empleo por parte de los egresados. En dónde la preparación académica del nivel superior

y los resultados en preparación y habilidades obtenidos durante los años universitarios son los principales puntos de análisis.

Uno de los datos más significativos de este apartado es la alta tasa de empleo que tienen los egresados de economía ya que, el 95% contestó que sí ha trabajado. El 5% que dijo que “no”, de estos últimos que no han trabajado la mayoría refirió a que se encuentran estudiando una maestría, Lo que permite observar para esta muestra que es una de las carreras con alta empleabilidad.

La calificación promedio obtenida al finalizar la carrera, tal como se plantea en la teoría de las señales (Gómez et. al, 2008) es una de las características más valoradas por los empleadores, especialmente si se trata del primer empleo, es decir, evaluar el expediente académico de los candidatos para tomar la decisión de contratarlos o no. Los resultados reportaron que el 13% obtuvo un promedio entre 9 y 10; el 68% entre 8 y 8.9; el 18% entre 7 y 7.9; y el 2% entre 6 y 6.9. Como se observa el 81% de los egresados obtuvo promedios entre 8 y 10, lo que da muestra de una buena preparación académica.

Sí se analizan las calificaciones promedio y el porcentaje que sí ha trabajado, se verifica que el supuesto se cumple, las calificaciones son consideradas una “señal” para ser contratados, tal como se plantea en la teoría los empleadores (Gómez et. al, 2008) sí consideran un aspecto relevante que el candidato haya concluido una carrera universitaria y el promedio que obtuvo, como se ve reflejado en este caso de estudio.

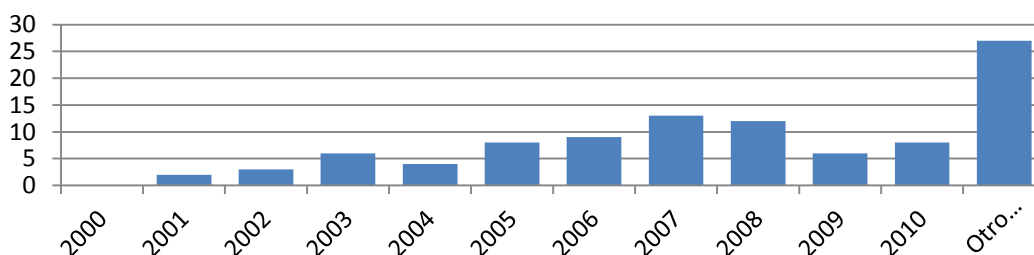
Otro aspecto a evaluar para confirmar la teoría de las señales, fue inquirir respecto a si han estudiado una especialidad en economía, 18% contestó que sí, y 82% que no. En dónde destacó la maestría²⁸ en economía con mayor número de respuestas. Lo que indica que si existe el interés de seguir invirtiendo en su capacitación y adquisición de capital humano, sólo que el porcentaje que así lo hizo en esta muestra es muy bajo. Se puede inferir que los individuos, tal como lo plantean Mincer (1958) y Schultz (1961) esperan que a mayor inversión en capital humano repercuta en mejores salarios anuales en el largo plazo.

²⁸ Los resultados presentados son reales y fieles a los obtenidos en la encuesta, aun cuando se sabe que estudiar una maestría en economía es diferente a una especialidad, se asume que los encuestados los interpretan como sinónimos.

En años recientes los jóvenes han optado por estudiar una segunda carrera en lugar de cursar una maestría (Liajorgge, 2010) por ello se preguntó si han estudiado otra carrera, a lo que 6 % contestó que sí, no encontrando ninguna coincidencia con las ciencias económico administrativas, en la segunda carrera elegida.

Respecto a la titulación, el 82% de los encuestados respondió estar titulado contra el 18% que no está titulado, con lo cual nuevamente se confirma la teoría de las señales (Gómez et. al, 2008), contar con un título universitario ayuda a los egresados a ser contratados, en mejores condiciones lo cual no sólo en el salario, sino en el tipo de actividades encomendadas. Al analizar los resultados del año de titulación se observa (gráfica 6.1.) que al menos transcurre un año desde el momento de egreso hasta que obtienen su título universitario.

Gráfica 6.1. Año de titulación

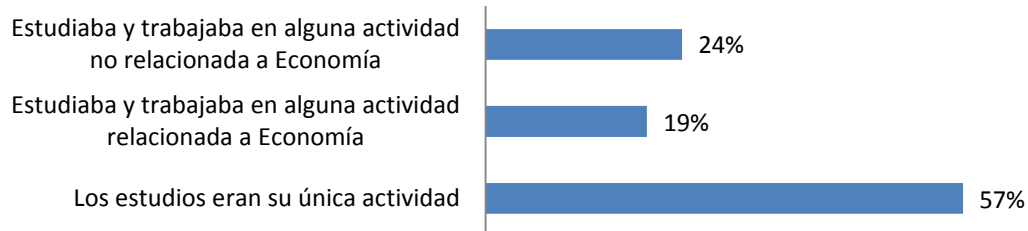


Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Para continuar con el análisis de la asertividad del proceso de transición, se planteó la pregunta de cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera, con la intención de conocer qué porcentaje de los licenciados en economía trabajó y estudió al mismo tiempo. El 57% respondieron que los estudios eran su única actividad, con lo que se infiere que un porcentaje mayor prefirió dedicar su tiempo a formarse. En tanto que el 24% contestó que estudiaba y trabajaba en alguna actividad no relacionada a economía. Y el 19% estudiaba y trabajaba en alguna actividad relacionada a economía (ver

gráfica 6.2.), con lo que se deduce que el 43% obtiene experiencia laboral durante los años de estudio, elemento fundamental para insertarse en el mercado.

Gráfica 6.2. ¿Cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Es importante analizar si los egresados obtuvieron experiencia profesional durante sus años universitarios, primero se cuestionó respecto a las prácticas profesionales. Únicamente el 23% contestó si haberlas realizado. Con un promedio de 6 meses de duración. De los cuales el 48% las realizó en una institución gubernamental o similar, 22% en una empresa, 19% en una institución educativa y 11% en otro. Los rubros comercio, despacho contable y despacho jurídico se quedaron con cero respuestas. Lo que muestra la necesidad por parte de la autoridad educativa de hacer más énfasis en los convenios de colaboración para incentivar las prácticas profesionales.

Otro requisito de titulación es realizar el servicio social, en este caso el 96% contestó haberlo realizado. Nuevamente las instituciones gubernamentales obtuvieron el mayor porcentaje con el 43% de las respuestas. Seguido por un 39% de las instituciones educativas, 10% empresas y 8% otro. Una vez más, los rubros comercio, despacho contable y despacho jurídico no fueron elegidos.

La siguiente pregunta estuvo relacionada con el tiempo que tardaron en encontrar su primer empleo, a lo cual el 42% respondió que entre 0 y 3 meses, 18% entre 4 y 6 meses, 11% entre 7 y 9 meses, 15% entre 10 y 12 meses y el 14% más de 12 meses. Nuevamente se muestra que los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx tienen un alto

porcentaje de empleabilidad, ya que el 60% se tardó menos de seis meses en incorporarse al mercado de trabajo.

El tipo de organización en donde se contrataron en su primer empleo, el 48% contestó en empresas, 30% en instituciones gubernamentales, 13% en instituciones educativas, 4% en comercio, 4% contestó que otro y despacho contable 1%. Estos datos muestran la diversificación de los empleos a los que acceden los economistas y que es lo que les permite tener una alta empleabilidad.

Sí se considera que el sector servicios a nivel nacional y estatal es el que mayor número de empleos ofrece de acuerdo a los datos oficiales, es importante resaltar que el porcentaje menor se contrató en este tipo de organizaciones.

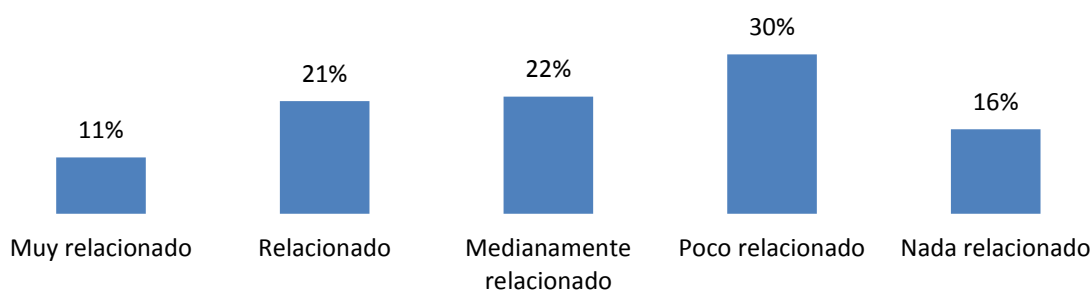
En suma, y como se mencionó, el 60% se emplea en los primeros seis meses después de egresar, pero un 20% tarda más de 12 meses, lo que muestra que si bien una parte importante se emplea en el primer semestre, 1/3 se tarda mucho más tiempo. El análisis muestra que un 50% se emplea en el sector público y el otro en el sector privado, y es de llamar la atención la alta empleabilidad en educación (13%).

Un aspecto fundamental de este análisis era confrontar la calidad de la educación recibida con las exigencias del mercado de trabajo, por lo cual se tuvo la intención de conocer la percepción que tienen los egresados respecto a los conocimientos y habilidades que adquirieron durante sus años de estudio universitario. Las respuestas obtenidas fueron el 5% muy adecuada; el 25% adecuada; el 41% medianamente adecuada; el 22% poco adecuada y el 7% nada adecuada. Destaca el hecho de que la frecuencia mayor se situó en “medianamente adecuada” y el menor porcentaje lo obtuvo “muy adecuada”, este tipo de resultados indican que existe un área de oportunidad para trabajar en conjunto universidad y empleadores para generar programas que se adecuen a las necesidades y perfiles de las vacantes existentes en el mercado de trabajo.

Para poder evaluar el proceso de transición es necesario observar que no únicamente se trata del número de empleos que se crean cada mes sino de la calidad que ofrecen dichos

empleos a los jóvenes recién egresados de economía, es decir la compatibilidad entre la formación universitaria y los vacantes disponibles. Para comprobar la afinidad que tienen el tipo de empleos en los que se han contratado y la preparación se preguntó si su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional, las respuestas colectas fueron: 11% “muy relacionado”, 21% “relacionado”, 22% “medianamente relacionado”, 30% “poco relacionado” y 16% “nada relacionado”, ver gráfica 6.3.

Gráfica 6.3. Su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional.



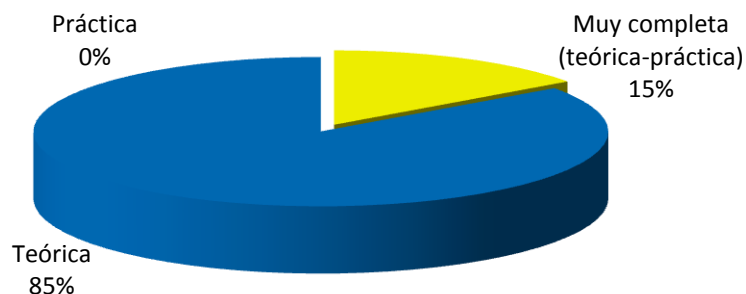
Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

De las cuatro preguntas analizadas anteriormente se puede inferir que no sólo el número de empleos es menor al número de personas buscando empleo sino que, los jóvenes están siendo contratados en puestos que no están relacionados con su formación profesional (68%). Lo anterior se puede sustentar en el supuesto de información imperfecta, tal como se plantea en la teoría de la búsqueda, que hace que los que se encuentran en la “búsqueda” (jóvenes recién egresados de economía) no conozcan toda la información de las vacantes, por tanto toman las decisiones de empleo con la poca información con la que cuentan, derivando en que se encuentran laborando en alguna actividad que no está relacionada con su formación profesional.

En relación a si consideran que la formación recibida era teórica, práctica o ambas, destacó el hecho que nadie consideró que era únicamente práctica, el mayor porcentaje se centró en teórica con un 85%, y 15% consideró que era teórica-práctica, lo que muestra la poca vinculación entre el sector educativo y el sector productivo (ver gráfica 6.4.), cuestión que

debe alertar a ambos sectores en aras de lograr una mayor compatibilidad entre lo que se forma en las IES y lo que requiere del mercado de trabajo.

Gráfica 6.4. La enseñanza recibida en la Facultad de Economía de la UAEMéx ofrece una formación...



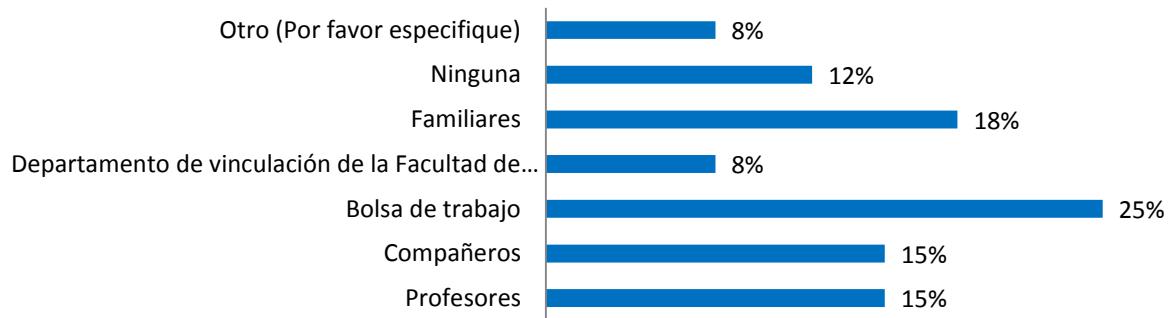
Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Se preguntó también si consideraban necesario incluir más asignaturas a la carrera de economía, a lo que respondieron que sí el 56%, sugiriendo que se incluyeran materias como: inglés, administración, gestoría de trámites para abrir una empresa, y mayoritariamente materias prácticas.

Partiendo de la teoría de la búsqueda se menciona que las personas desempleadas incurren en costos de información, para conocer si este supuesto se cumple en el caso de los licenciados en economía de la UAEMéx, se formuló la pregunta de cuáles fueron sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera. El 43% contestó que “bolsa de trabajo” y “familia”, ver gráfica 6.5. Lo cual es un reflejo de la era tecnológica en la que viven los jóvenes y la dependencia en las relaciones sociales, principalmente en las relaciones familiares como primera alternativa de vinculación al mercado de trabajo.

La mayoría de las bolsas de trabajo se encuentran disponibles de forma gratuita en línea, y son consultadas a través de internet. En este caso, los egresados no están incurriendo en gastos de búsqueda de información. El departamento de vinculación de la Facultad de Economía, obtuvo la calificación más baja, 8%. Es importante que se fortalezca la difusión de la información respecto a bolsas de trabajo y oportunidades de proyectos y empleo.

Gráfica 6.5. Sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera fueron...



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Fue necesario indagar más respecto a los conocimientos y aprendizaje durante los años universitarios, para tal efecto, se planteó la pregunta: ¿considera que el aprendizaje obtenido durante su carrera fue compatible con los puestos disponibles al momento de egresar? El 3% consideró que eran “muy compatibles”; el 29% “compatibles”; 46% “medianamente compatibles” y 23% “poco compatibles”.

Al igual que la pregunta anterior, se cuenta con evidencia empírica que indica que tanto los conocimientos como el aprendizaje resultan “medianamente compatibles” con los puestos de trabajo disponibles y 76% que consideró que no influyó el prestigio de la Facultad de Economía en su incorporación por primera vez al mercado de trabajo, y sólo el 24% consideró que ayudó dicho prestigio.

De ahí la importancia de este tipo de cuestionarios que permiten conocer las características que tiene el proceso de transición de los egresados universitarios, ya que para el caso de los licenciados en economía la evidencia indica que existe una brecha entre los planes académicos y la realidad laboral que se vive en el Estado de México. Lo que genera una alerta para la institución educativa.

En el proceso de encontrar el primer empleo interviene otro actor que se le denomina “empleador”, para ello se elaboró una pregunta que permitiría explicar el punto de vista que se cree tienen los empleadores, ¿qué calificación cree usted que dan los empleadores a

su carrera profesional? El rubro “buena” fue la que reportó la frecuencia mayor, con 60% de las respuestas. Seguida de “regular” con 25%. Para “excelente” la calificación fue de 10%, y para “mala” y “muy mala” la calificación fue de 3% y 1% respectivamente. Lo que señala, desde el punto de vista de los encuestados, que existe una buena percepción por parte de los empleadores. Aún cuando para el 76% de los egresados encuestados haber egresado de la UAEMéx y el prestigio que tiene la universidad no fue determinante para ser contratado.

En suma, para los encuestados sí es importante la formación y preparación universitaria en la carrera de economía, los egresados de la UAEMéx son “bien” aceptados en el mercado de trabajo del Estado de México, y su incorporación al mismo responde al proceso de selección que realizan los empleadores, tal como se plantea en la teoría de las señales, aunque al momento de encarar al mercado de trabajo se enfrentan con la realidad de que son poco valorados los conocimientos y habilidades que obtuvieron, además señalaron que los conocimientos teóricos no están del todo vinculados con los puestos de trabajo, presentándose una desvinculación entre las IES y el mercado de trabajo.

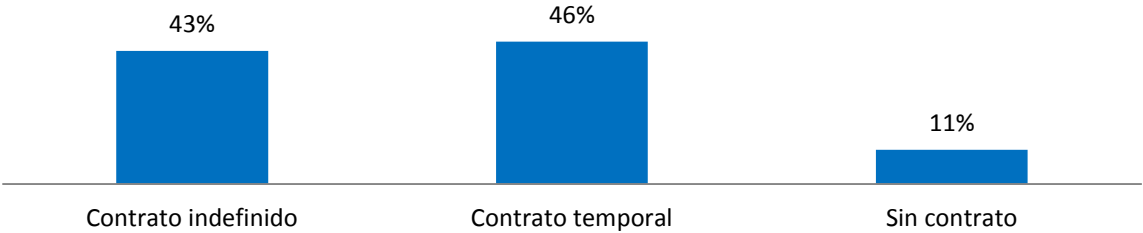
6.3. Calidad de la transición

Este apartado tiene la intención de conocer que tan acorde, bien remunerado y relacionado con la carrera de economía son los puestos de trabajo existentes en el mercado de trabajo. Se inicia con la pregunta ¿cuánto tiempo ha estado trabajando en total desde que egresó? El 42% lleva más de 5 años laborando, el 41% 5 años, el 8% un año, el 3% 6 meses, el 1% 3 meses y el 6% no ha trabajado. Estos resultados muestran nuevamente que la carrera de economía goza de cierta estabilidad laboral.

La siguiente característica del empleo de interés para la investigación fue ¿qué tipo de contrato obtuvo en su primer empleo? El 43% consiguió un contrato indefinido, 46% un contrato temporal y el 11% sin contrato (gráfica 6.6.), lo que suma un 57% que se encuentra en peores condiciones, siendo contratos temporales o sin contrato.

Tomando en cuenta que en la zona en donde se realizó la encuesta se encuentran un gran número de parques industriales y que el tipo de organización en la que se contratan el mayor porcentaje fue “empresas” (48%), el tener contratos indefinidos con el mayor número de respuestas, es un resultado congruente con la legislación laboral actual.

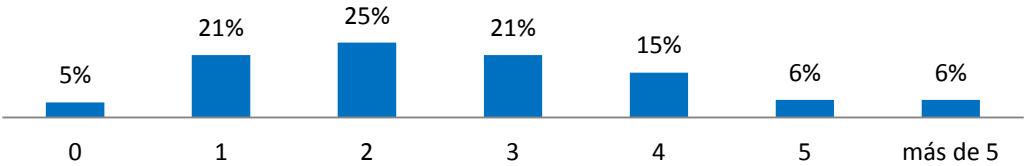
Gráfica 6.6. Tipo de contrato que obtuvo en su primer empleo



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

En cuanto al número de empleadores para los que han trabajado la frecuencia mayor indicó que para dos, seguido de uno y tres, ver gráfica 6.7. Lo que muestra poca rotación de los encuestados.

Gráfica 6.7. ¿Para cuántos empleadores ha trabajado desde que egresó de la licenciatura?

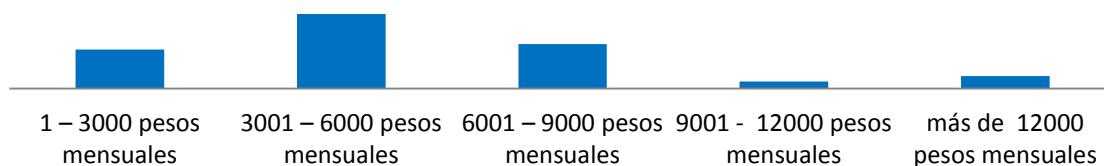


Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Para contrastar la respuesta que se obtuviera en la pregunta de tipo de organización, se cuestionó si fueron contratados en su primer empleo como empleados de confianza o sindicalizados. El 58% contestó que como empleado de confianza. Nuevamente, se obtuvo evidencia confirmatoria de que la mayoría se contrató en empresas.

Otra de las características que permite evaluar si el proceso de transición es “bueno” para los egresados es el nivel salarial al que pueden aspirar. Las respuestas obtenidas respecto al salario mensual fueron: el rango de \$1 a \$3000 registró 22% de las respuestas; de \$3001 a \$6000, 42%; de \$6001 a \$9000, 25%; de \$9001 a \$12000, 4% y más de \$12000, 7%. Se observa, que el porcentaje mayor, 42% reportó que su primer salario se encontró en el rango de \$3001 a \$6000. Y en el acumulado el 89% se situó entre \$1 y \$9000 pesos. El rango promedio en comparación con los indicadores salariales de 2013 para el Estado de México (Observatorio laboral, 2013) siendo de \$11,071 (ingeniería mecánica y metalurgia) el más alto y \$6,190 (estomatología y odontología) el más bajo, se encuentran en la media del rango salarial de la entidad. Es decir, si graficamos el promedio salarial por profesión los licenciados en economía se situarán en el centro (gráfica 6.8.).

Gráfica 6.8. Primer salario



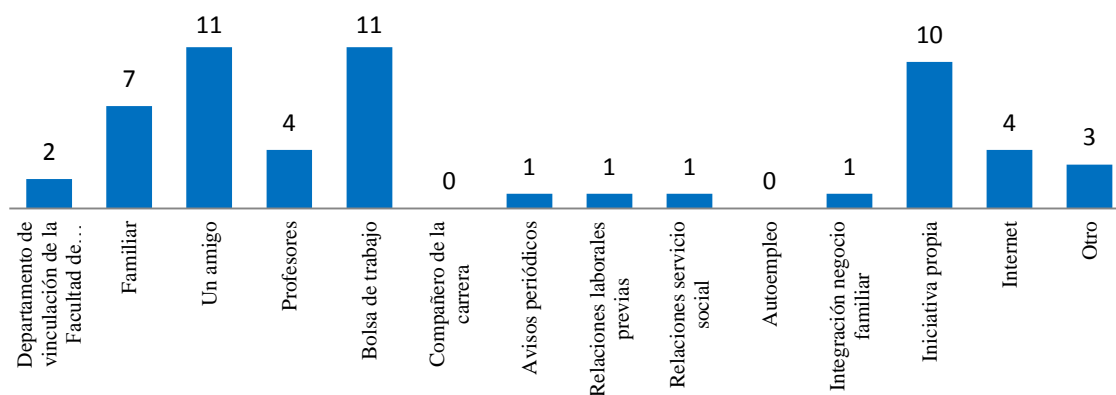
Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

La siguiente característica fue conocer quién ayudó al egresado a encontrar su primer empleo. El entorno social en el que el joven licenciado en economía se desarrollaba al momento de egresar, de acuerdo con la teoría de la búsqueda, se considera que es en este círculo en donde el recién egresado busca ayuda para insertarse a la vida profesional. Se formuló la pregunta: para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de..., la respuesta que mayor porcentaje obtuvo fue “un amigo” (11%), seguida de “bolsa de trabajo” (11%) e “iniciativa propia” (10%) con una diferencia de un punto porcentual. Ver gráfica 6.9.

Es interesante ver cómo las relaciones de amistad son el factor que se consideró más importante para emplearse, el factor “familia” también influye en un alto porcentaje, como se puede apreciar, y muy diferente a lo que se pudiera esperar fue el porcentaje que obtuvo “internet”, dado que el mundo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICS) juega un papel muy importante lo que se esperaría es encontrar que en las

generaciones últimas consideradas en este estudio el uso de internet para buscar trabajo fuera mayor, sin embargo únicamente tres personas seleccionaron esta opción. Y si sumamos todos los rubros que se consideran relaciones (familiar, un amigo, profesores, compañero de la carrera, relaciones laborales previas, relaciones de servicio social) se obtiene un 35%.

Gráfica 6.9. Para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de...

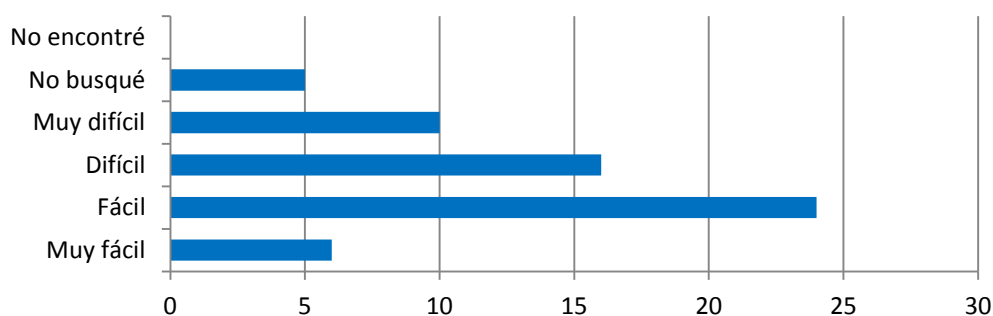


** Se muestran el número de respuestas.

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos de la encuesta, en lo que se refiere a la percepción que tiene el mismo joven respecto a su proceso de transición, se cuestionó respecto a cómo fue su incorporación al mercado de trabajo por primera vez, el 10% respondió que “muy fácil”; 37% “fácil”, 32% “difícil”, 14% “muy difícil”, 5% “no busqué” y 2% “no encontré”, es una carrera con buena aceptación dentro del mercado de trabajo. Estos resultados no permiten determinar si desde su óptica es un proceso fácil o difícil de inserción, ya que se encuentran casi empatados entre un proceso sencillo (muy fácil y fácil) con 47% y complicado (difícil y muy difícil) con 46% (gráfica 6.10.).

Gráfica 6.10. ¿Cómo fue su incorporación al mercado de trabajo por primera vez?



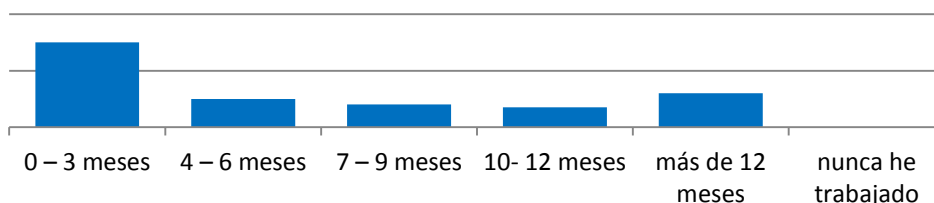
** Se muestran el número de respuestas

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Se cuestionó si al momento de egresar ya tenía empleo, a lo que el 20% respondió que sí, y 80% que no. Este punto representa una área de oportunidad, pues el escenario ideal sería que todos los jóvenes que terminan una carrera universitaria ya tuvieran un lugar esperándoles para trabajar. Sin embargo, la evidencia empírica confirma que no es así, que el “modelo de la búsqueda secuencial” deberá ser aplicado tantas veces como sea necesario.

Para conocer la frecuencia que dura el “modelo de la búsqueda secuencial” se preguntó cuánto tiempo tardó en encontrar su primer empleo, después de egresar. 28% respondió que tardó entre cero y tres meses; 32%, entre cuatro y seis meses; 20% entre siete y nueve meses; 12% entre 10 y 12 meses; y 8% más de 12 meses. Con lo que se infiere que el tiempo que pasan los jóvenes en el proceso de “búsqueda” es corto, ya que el 60% tardó entre 0 y 6 meses en encontrar su primer empleo, haciendo que el proceso de transición sea relativamente fluido para los licenciados en economía (gráfica 6.11.).

Gráfica 6.11. Tiempo que tardó en encontrar su primer empleo.



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Para poder determinar si el modelo de la búsqueda secuencial terminó, es necesario que el “buscador” logre ser contratado, y que este periodo de contrato sea de al menos un año. Así, se cuestionó respecto al tiempo que duraron contratados en su primer empleo. El 11% respondió que de cero a tres meses, el 22% de cuatro a seis meses, el 6% de siete a nueve meses, 10% de 10 a 12 meses, y el 51% más de 12 meses. Se confirma que el modelo de la búsqueda secuencial terminó, ya que el porcentaje mayor se obtuvo con periodos mayores a 12 meses.

La interrogante planteada sobre las características que consideraron fueron los determinantes por los cuales lograron ser contratados. Los resultados fueron: habilidades 29%, conocimientos 10%, habilidades y conocimientos 50% y otro 11%. Se observa que la mayoría seleccionó la opción de habilidades y conocimientos, lo cual refleja la aplicación de los nuevos programas educativos que combinan y fortalecen tanto los aspectos teóricos como los prácticos, en donde el alumno tiene que desarrollar competencias que son importantes para su formación integral.

De acuerdo con la teoría de las señales, el empleador valora y toma en consideración el que el joven haya concluido sus estudios universitarios, por ello es importante conocer la opinión que el propio egresado tiene respecto a si los conocimientos adquiridos fueron importantes para tener un buen desempeño laboral en su primer empleo. 15% contestó que fueron “muy importantes”, 40% “importantes”, 27% “medianamente importantes”, 14% “poco importantes” y 4% “nada importantes”. Lo anterior, es evidencia de que tener estudios universitarios sí ayuda a los licenciados en economía a tener un mejor desempeño, además de hacerlos más atractivos para los empleadores. Para conocer las características específicas de lo que consideraron como importante, se solicitó a los participantes de la encuesta que seleccionaran de un grupo de opciones, empleando una escala de Likert de 10 puntos en donde uno correspondía al de mayor importancia y diez al de menor, cuáles eran las características que fueron importantes para obtener su primer empleo. En la tabla 6.2. Se observan los resultados.

Tabla 6.2. Primer empleo

Escala Likert (1 más importante, 10 menos importante)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Su titulación superior	28%	6%	4%	6%	13%	7%	2%	11%	7%	17%
Expediente académico	15%	11%	6%	4%	20%	4%	13%	6%	9%	13%
Experiencia laboral previa/prácticas	15%	9%	4%	6%	15%	7%	7%	9%	9%	19%
Conocimientos de informática/computación	22%	7%	17%	7%	7%	7%	4%	6%	9%	13%
Cursos de formación especializada	11%	9%	6%	6%	19%	7%	4%	6%	11%	22%
Suerte	13%	9%	15%	7%	11%	4%	7%	13%	2%	19%
Tener contactos sociales	19%	9%	6%	7%	11%	6%	7%	9%	6%	20%
Ser constante en la búsqueda de empleo										
/Conocimientos sobre su profesión	17%	9%	9%	6%	19%	6%	7%	9%	7%	11%
Dominio del idioma inglés	17%	9%	6%	6%	15%	7%	6%	9%	6%	20%
Recomendaciones	20%	9%	7%	7%	6%	4%	2%	9%	6%	30%
Género (ser hombre)	13%	4%	4%	6%	4%	4%	2%	11%	4%	50%
Género (ser mujer)	17%	7%	2%	6%	2%	6%	4%	6%	6%	46%
Edad	13%	7%	7%	9%	7%	9%	2%	13%	7%	24%
Estado civil	17%	11%	6%	0%	6%	4%	2%	9%	7%	39%

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Los dos rubros que obtuvieron la calificación mayor fueron: titulación superior y conocimientos de informática/computación. El primero, la titulación superior, con el porcentaje más alto, 28% de los encuestados lo calificó como “muy importante”, con lo cual se sustenta la teoría de las señales en donde el empleador evalúa al “buscador” como mejor calificado y capaz de aprender, siendo la señal si éste concluyó una carrera profesional.

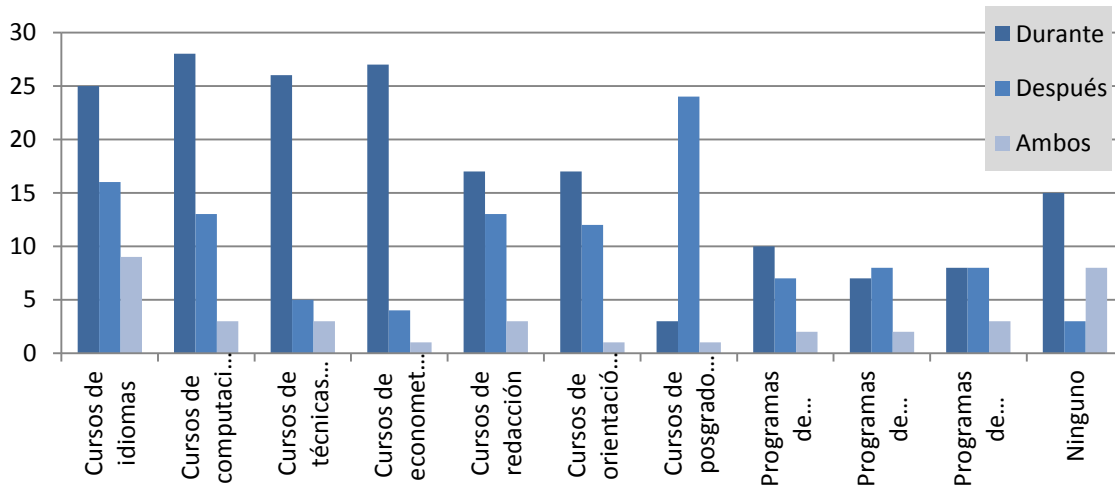
Contar con conocimientos de informática/ computación obtuvo 22% de las respuestas, en el valor de “muy importante”. Lo que indica que la mayoría tiene un interés por prepararse para enfrentar el mercado de trabajo con habilidades adicionales a las que se obtienen al estudiar la Licenciatura de Economía y necesarios para la época actual altamente tecnológica.

El ser hombre o mujer, ya no es un factor que a los jóvenes preocupe, estas dos características obtuvieron la valoración más baja. Por lo tanto se infiere que los egresados no consideran que exista una diferencia entre las oportunidades que tienen los hombres y

las mujeres, es decir que si existe una vacante no será un aspecto discriminatorio ser varón o mujer, para obtener el puesto. Los dos últimos aspectos, edad y estado civil, tampoco deberían afectar la contratación de la persona, sin embargo en muchas ofertas de empleo se sigue publicando como requisito el rango de edad y el estado civil que el candidato debe cumplir.

Adicionalmente, y como complemento a la pregunta anterior, se cuestionó si se formaron en algunas habilidades y competencias complementarias o si participaron en actividades extracurriculares durante la carrera, después de egresar o en ambos tiempos, que ayudaran a complementar su carrera profesional. Con base en las respuestas se puede afirmar que sí existió un interés por complementar su formación, ver gráfica 6.12. Derivado principalmente de un interés personal (48% de las respuestas) y fue el de computación el que mayor respuestas contabilizó, y los intercambios internacionales el que menos respuestas obtuvo.

Gráfica 6.12. Señale si realizó alguna de estas actividades complementarias (extracurriculares, no contenidas en el plan de estudios) durante o después de la carrera



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Se observa también que, los cuatro aspectos que durante el estudio de la Licenciatura de Economía fueron atendidos por los encuestados fueron: cursos de computación, cursos de econometría, curso de técnicas estadísticas y cursos de idiomas. En el segundo grupo las actividades que realizaron después de egresar en primer lugar se encontró “un curso de posgrado”, lo cual no es una sorpresa, debido a que es necesario concluir la licenciatura para poder cursar una maestría o un doctorado.

Es importante para conocer la calidad de la transición si tenían poder de decisión en su primer empleo, el 50% no tomaba decisiones, el 32% tenía un nivel de decisión ejecutivo, 11% gerencia media y 5% gerencia alta, y el 2% seleccionó la respuesta otro. Con base en la teoría se preguntó si el primer empleo era el que deseaban o lo aceptaron como algo temporal. El 72% lo aceptó como algo temporal, y el 28% realmente se contrató en el trabajo que deseaba.

El número de personas que trabajaban en la organización donde se contrataron en su primer empleo, obtuvo 21% entre 10 y 49 personas, 17% respondió que de 100 a 249 y 1000 ó más. 16% de 1 a 9, 15% de 250 a 999 y 14% de 50 a 99. Lo cual corresponde al hecho de que en México predominan las empresas clasificadas como tamaño micro y pequeñas.

La siguiente cuestión se planteó en relación a la participación que tuvieron los egresados en el establecimiento de los objetivos de la organización, estrategias de trabajo y la autonomía para realizarlo. El 40% respondió que tuvo el poder de decisión sobre cómo realizar el trabajo, el 26% contó con facultades de decisión sobre los objetivos de su propio trabajo. 23% participó en el establecimiento de las estrategias de la organización y el 11% estableció objetivos para la organización.

Se preguntó si contaban con experiencia previa a su primer empleo además de las prácticas profesionales, el 85% respondió que “no” y el 15% respondió que “sí”. Finalmente, se cuestionó respecto a los mayores obstáculos desde que se graduó hasta que consiguió su primer empleo. En donde la falta de experiencia laboral (20%) fue la respuesta con el mayor porcentaje, seguido de la falta de formación práctica (18%). Todos los resultados se muestran en la tabla 6.3.

Tabla 6.3. ¿Cuáles fueron para usted los mayores obstáculos en el período de transición desde que se graduó hasta que consiguió su primer empleo:

La falta de conocimientos que debía darme la titulación	4%
La falta de formación práctica	18%
La falta de orientación laboral en la universidad	15%
La falta de experiencia laboral	20%
Discriminación por razón de edad	3%
Las condiciones laborales	7%
La situación personal (razones familiares...)	2%
Tener una titulación con unas pocas oportunidades profesionales	6%
Intentar acceder a un empleo que no requiere la Licenciatura en Economía	6%
Discriminación por razón de sexo (ser hombre/mujer)	1%
No tener contactos	10%
Infravaloración de la carrera cursada	5%
Otro (Por favor especifique)	1%

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

En este constructo se revisaron las principales características del primer empleo que a su vez, determinan cómo es el proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo. Se revisaron aspectos generales de formación básica, que es la que se adquiere en la universidad, y de formación complementaria que el egresado considera es necesaria para poder insertarse en el mercado de trabajo y que es adquirida en su mayoría por interés

propio. Se confirmaron los dos principales supuestos de la teoría de las señales, en donde contar con preparación profesional y las calificaciones obtenidas fueron consideradas (de acuerdo a las respuestas de los encuestados) como las principales “señales” para ser contratados. El 28% de los encuestados tardó entre cero y tres meses en ser contratado, y el 51% contestó que duró más de 12 meses, una vez contratado en su primer empleo. Sólo el 30% refirió que el factor que más influyó en su contratación fueron las recomendaciones. Un dato relevante es que el ser hombre (50%) o mujer (46%) no influyó,

6.4. Consolidación de la transición

La intención de este constructo fue conocer que características ayudaron a los egresados a permanecer en el mercado de trabajo. Se inició con la pregunta si continúan laborando en el primer empleo, a lo que el 76% respondió que “no” y 24% que “sí”. Lo que muestra estabilidad laboral.

La siguiente pregunta fue: ¿tuvo la oportunidad de aprender cosas nuevas en su primer empleo? 90% contestó que “sí” y 10% que “no”. Adicionalmente, se cuestionó si necesitó capacitación inicial para el empleo, el 74% respondió que sí y el 26% que no. Con estas dos preguntas, se apoyan las inferencias realizadas con base en las respuestas de la sección anterior respecto a la falta de vinculación entre los programas educativos y el mercado de trabajo. Es necesario reforzar y conocer más a fondo lo que el mercado de trabajo requiere con respecto a lo que las universidades están formando.

El 44% fue promovido en su primer empleo. Y el 45% consideró que su proceso de transición fue corto y no estuvo relacionado con la carrera de economía. El hecho de que no esté vinculado con la profesión estudiada es un punto de alarma para la UAEMéx porque entonces se debe revisar el programa educativo vigente y valorar si la teoría es compatible con la práctica profesional.

Finalmente, se cuestionó respecto al apoyo y seguimiento brindado por el departamento de vinculación de la Facultad de Economía de la UAEMéx. El 82 % consideró que no hubo

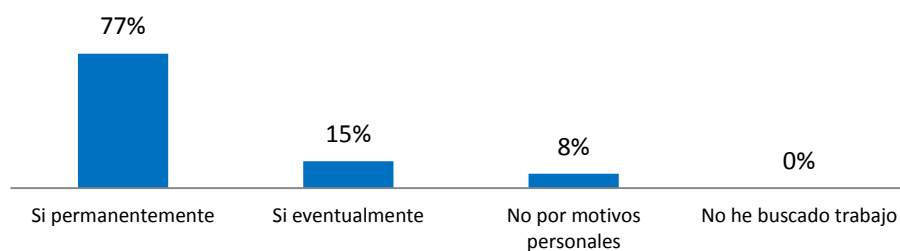
seguimiento por parte de la Facultad de Economía respecto a su incorporación al mercado de trabajo. Lo cual indica que en su mayoría los egresados consiguen insertarse al mercado de trabajo por sus propios medios, y a pesar de que existen los programas los egresados no están recurriendo a ellos en su proceso de transición.

En este constructo se revisaron los aspectos que ayudaron a consolidar la carrera profesional del egresado, identificando aspectos relacionados entre su primer empleo y los trabajos subsecuentes. En dónde se encontró que un 45% no consideró que su trabajo estuviera vinculado con la carrera de economía, el 74% necesitó capacitación para el trabajo, con uno de los puntos más importantes que fue el que el 78% de los encuestados continúa laborando en su primer empleo. El siguiente constructo se evalúa el trabajo actual con ello se buscó conocer las características y condiciones del empleo de los economistas.

6.5. Trabajo actual

Las preguntas planteadas en este constructo están relacionadas con las condiciones actuales del mercado de trabajo del Estado de México y de los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx. El 77% sigue trabajando con un contrato permanente. 15% eventualmente y 8% no por motivos personales, ver gráfica 6.13.

Gráfica 6.13. ¿Trabaja actualmente?



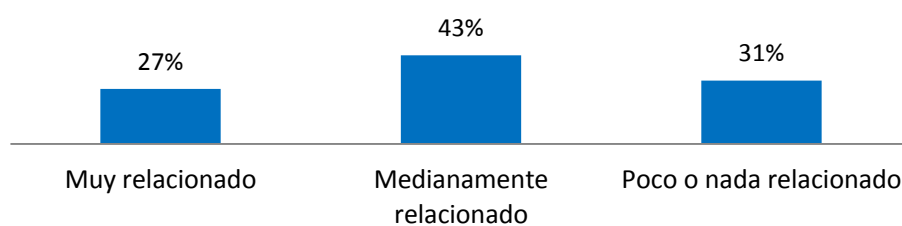
Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

El siguiente cuestionamiento estuvo relacionado con sus conocimientos y capacidades como licenciado en economía, a lo que los egresados consideraron: 60% el trabajo actual

estaba a la altura de su preparación, 24% no correspondía a la profesión de economía para la cual se prepararon, 9% está por debajo de su preparación y 7% no necesita una preparación en economía, 0% que está por encima de su preparación. Es interesante destacar que el porcentaje más alto sí considera que la preparación fue acorde con las actividades que desempeñan actualmente en su trabajo, con ello se puede apreciar que si hay una concordancia entre lo que se está formando en la licenciatura de Economía y lo que los empleadores requieren en el mercado de trabajo.

Fue importante conocer si estaban contratados en más de un empleo, para ello se cuestionó si tenían otra ocupación además de la que consideraban la principal teniendo como resultado que el 76% respondió que no, contra 18% que dijo que sí y el 6% que marcó la casilla de “otro”. Continuando con la contrastación entre la formación como economistas y el empleo actual se planteo ¿cómo es la relación entre el trabajo actual y la profesión de economía? teniendo como mayor respuesta “medianamente relacionado” (43%), seguido de “poco o nada relacionado” (31%) y “muy relacionado” (27%) (ver gráfica 6.14). Dónde nuevamente los encuestados hacen referencia a que su formación no estuvo relacionada con el empleo.

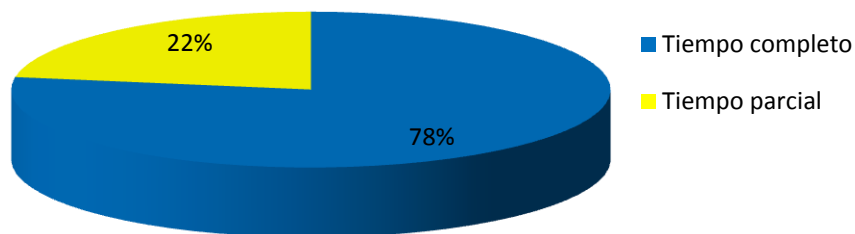
Gráfica 6.14. Relación entre trabajo actual y profesión de economía



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Para poder evaluar la calidad y consolidación de la transición es importante conocer si obtuvieron un empleo de tiempo completo o a tiempo parcial, el 78% consiguió un empleo a tiempo completo (ver gráfica 6.15.) lo que es un indicativo más de la alta empleabilidad y estabilidad con que cuenta la licenciatura de Economía de la UAEMéx.

Gráfica 6.15. Empleo actual ¿tiempo completo o parcial?



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

En donde el 53% trabaja para el sector público y el 47% para el sector privado. Siendo sector servicios de gobierno el que más egresados tiene contratados seguido de servicios educativos, ver tabla 6.4.

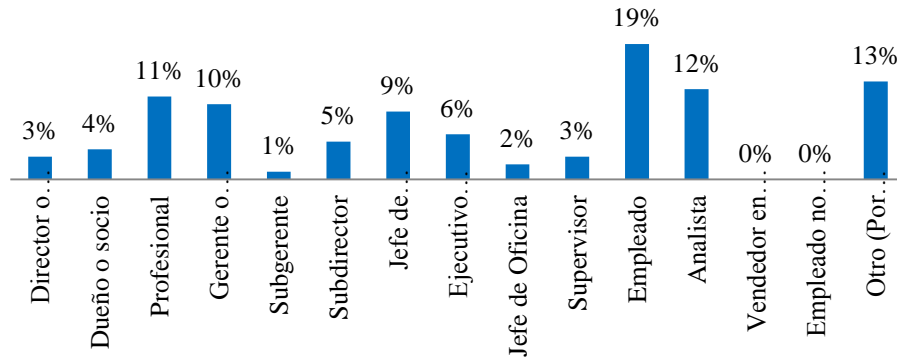
Tabla 6.4. Sector en el que se ubica el trabajo

Agropecuario	4%
Industrial	6%
Comercio	8%
Servicios educativos	23%
Servicios salud	3%
Servicios turismo	1%
Servicios transporte	1%
Servicios profesionales	0%
Servicios bancarios	12%
Servicios de gobierno	25%
Asociaciones o agrupaciones	0%
Otro (Por favor especifique)	16%

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Con diferentes porcentajes para el puesto que ocupan, destacando “empleado”(19%), seguido de “otro” (13%), “analista”(12%), “profesional”(11%) y “gerente de área”(10%) (ver gráfica 6.16.), de lo que se puede inferir que en su mayoría son contratados en organizaciones en lugar de ser los creadores de su propio empleo.

Gráfica 6.16. Puesto ocupado en el empleo actual

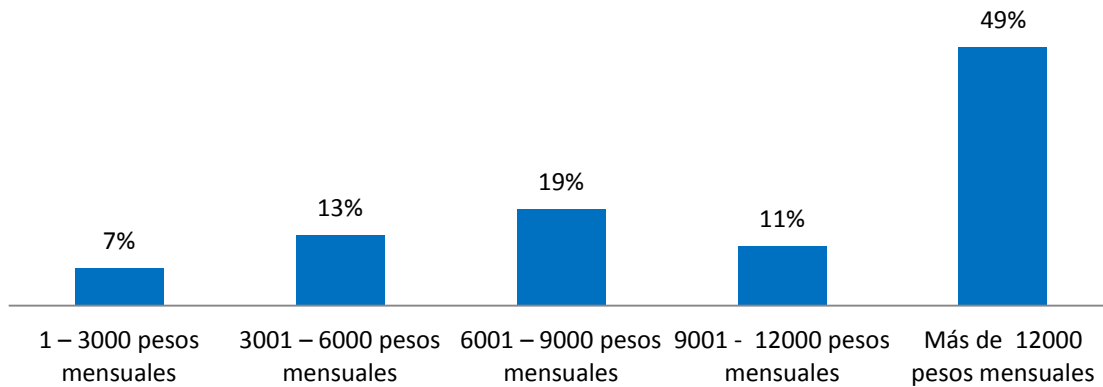


Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Con un promedio del número de empleos en los que labora actualmente de uno, 65% refirió que ha tenido un empleo, 16% dos empleos, 11% sin empleo y 7% está contratado en 3 o más empleos. El rango promedio en comparación con los indicadores salariales de 2013 para el Estado de México (Observatorio laboral, 2012) siendo de \$11,071 (ingeniería mecánica y metalurgia) el más alto y \$6,190 (estomatología y odontología) el más bajo, se encuentran en la media del rango salarial de la entidad.

Es decir, si se grafica el promedio salarial por profesión de toda la entidad, los licenciados en economía se situarán en el centro, con el 49% de los encuestados en más de \$12,000.00 mensuales, y sólo un 7% en un rango de \$1.00 a \$3,000.00 (gráfica 6.17.), lo cual nos hace inferir que se encuentran en una situación de empleo privilegiada y es una de las carreras en la entidad que no ha sufrido tanto la precarización de las condiciones de empleo. Con un nivel de satisfacción para el 34% como: “satisfecho”, 27% “muy satisfecho”, 25% “medianamente”, 9% “nada satisfecho” y 5% “poco satisfecho”.

Gráfica 6.17. Salario mensual obtenido empleo actual



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

Para confirmar y corroborar el nivel de satisfacción que tienen respecto a su empleo actual se cuestionó: “en caso de que buscara otro empleo, indique el motivo: ...”, las respuestas obtenidas indican que el 23% lo haría por la necesidad de seguir formándose, el 18% por insatisfacción con el salario, 15% por sentir que hay pocas perspectivas de crecimiento profesional, 13% como complemento al actual, 11% por insatisfacción con las funciones de su puesto, 9% por falta de motivación, 5% por insatisfacción con el trato que recibe, 4% por otro motivo, y 2% por sentir que puede perder el trabajo actual. Además el 91% consideró que los licenciados en economía deben tener habilidades especiales como: perseverancia, capacidad autodidacta, confianza en sí mismo, formación continua, formación académica, trabajo en equipo y capacidades de comunicación y adaptación fueron las que más alto porcentaje obtuvieron, casi unánimemente (ver tabla 6.4.)

Tabla 6.5. Habilidades esenciales para que un licenciado en economía tenga éxito en su profesión

	SI	NO
Perseverancia	94%	6%
Ambición	80%	20%
Marcado carácter vocacional	74%	26%
Confianza en sí mismo	96%	4%
Capacidad autodidacta	96%	4%
Formación académica	97%	3%
Formación continua	93%	7%
Labor investigadora	82%	18%
Capacidad de trabajo en equipo	94%	6%
Capacidad de trabajo individual	84%	16%
Capacidad de comunicación	97%	3%
Capacidad de adaptación	93%	7%

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, Facultad de Economía UAEMéx”

En este constructo se revisaron las principales características de empleo que tienen los licenciados en economía, con lo que se puede inferir que no sufren de la precarización de los empleos juveniles que se ha vivido a nivel nacional y Estado de México en los últimos 5 años (desde la crisis de 2008). También destaca el hecho que en su mayoría se encuentran ubicados en un rango salarial promedio de la entidad y que consideraron que su formación como licenciado en economía si es importante y le ha ayudado a que su proceso de transición fuera sencillo y fluido al mercado de trabajo.

En donde en su mayoría se trata de una trayectoria en éxito precoz y de aproximación sucesiva²⁹, sin embargo no fue la única detectada se encontró también que existe transición en el ámbito familiar, se analizan estas relaciones y vínculos en su entorno social para determinar en qué medida son responsables de su transición al mercado de trabajo.

En este capítulo se determinó la población y muestra a utilizar, aún cuando se obtuvieron 154 respuestas se descartaron 28 cuestionarios por no cumplir con el criterio de estar

²⁹ **Trayectoria en éxito precoz** sugiere itinerarios de formación en éxito y sin rupturas y un tránsito positivo a la vida activa (Casal, 1997).

Trayectoria de aproximación sucesiva modalidad definida por altas expectativas de mejora social y profesional (carreras profesionales principalmente) en un contexto donde las opciones a tomar resultan confusas o difíciles y el margen de error es más bien alto (Casal, 1997).

-Para más detalles consultar apartado 2.1.1. Modalidades de transición profesional, pp. 37-40

totalmente contestados, además de que el software empleado para el análisis fue descartando otras más que no cumplían con las características para realizar las pruebas solicitadas. Del análisis descriptivo de datos se puede inferir que tanto los jóvenes como el mercado de trabajo sí consideran importante la formación y preparación universitaria en la carrera de economía, es decir la generación de capital humano.

Los egresados de la UAEMéx son “medianamente” aceptados en el mercado de trabajo del Estado de México, y que su incorporación al mismo responde al proceso de selección que realizan los empleadores, en donde se observó que la calificación obtenida en la carrera y el estar titulado si son factores determinantes para lograr ser contratados en su primer empleo.

Además de que al momento de encarar el mercado de trabajo se enfrentan con la realidad de que son escasamente valorados los conocimientos y habilidades que obtuvieron. Los encuestados tienen la idea de que los conocimientos teóricos no están del todo vinculados con los puestos de trabajo, presentándose una desvinculación entre las universidades y el mercado de trabajo.

Desde la perspectiva de los encuestados tienen la idea de que los empleadores tienen en buen concepto la carrera de economía de la UAEMéx. También, se encontró evidencia de que dicha universidad goza de un buen prestigio a nivel entidad y sus egresados de la Licenciatura de Economía en su mayoría han trabajado, lo cual indica una alta empleabilidad.

Existe un gran interés por parte de los jóvenes por complementar su formación académica, 47% respondió que por iniciativa propia acude a cursos y actividades complementarias extracurriculares que considera ayudan a ser mejor aceptado por el mercado de trabajo. Con los resultados obtenidos se pudo corroborar la teoría del capital humano y del proceso de transición al mercado de trabajo, mostrando que los egresados universitarios de la carrera de economía viven un proceso de transición al mercado de trabajo corto, destacando que tanto de la UAEMéx como la licenciatura gozan buena reputación ante los empleadores de la región.

Se elaboraron tablas cruzadas para las principales dimensiones de las variables de esta investigación: proceso de transición y mercado de trabajo. Encontrándose que en función de ser hombre o mujer el tiempo para encontrar trabajo sí tiene relación, así como el salario que lograron al insertarse al mercado de trabajo también estuvo determinado por este hecho y el tipo de contrato que les ofrecen es diferente para mujeres y hombres.

Para el caso de trayectorias profesionales y permanencia en el mercado laboral en función del sexo se cuenta con la evidencia estadística suficiente para determinar que son independientes de ser hombre o mujer.

Las dimensiones tiempo de incorporación, trayectorias profesionales, salario, contrato y permanencia en función del año de egreso se encontró que son independientes, es decir que no tuvieron relación con el año en el que egresaron.

Con los resultados obtenidos se pudo corroborar la teoría de la búsqueda, mostrando que los egresados universitarios de la carrera de economía viven un proceso de transición al mercado de trabajo corto, destacando que tanto de la UAEMéx como la licenciatura gozan buena reputación ante los empleadores de la región. Se confirmó también que existen “señales” que son fundamentales para los empleadores, las cuales son la base para tomar la decisión de contratación de los buscadores, que en este caso son los licenciados en economía. Y el 60% del total encuestado tardó entre 0 y 6 meses para conseguir ser contratado. El salario inicial se encuentra en la media estatal y la mayoría de los egresados han logrado contratos indefinidos en su primer empleo.

El tipo de trayectoria profesional que presentan los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx, en su mayoría, se encuentran en dos tipos de trayectorias: éxito precoz y aproximación sucesiva. Lo cual se confirmó con los resultados de cómo percibieron su proceso de transición en donde la mayoría indicó que fue “fácil”. Por lo tanto, es una carrera que no presenta problemas de transición al mercado de trabajo, derivado de que los egresados de la Licenciatura de Economía cuentan con el capital

humano necesario para desempeñar las labores que demandan los puestos disponibles en la entidad, así como el prestigio de que goza la Facultad de Economía de la UAEMéx.

En el siguiente capítulo se analizan los resultados obtenidos por medio de la teoría de redes sociales, con la intención de determinar si la familia y amigos son determinantes para el proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo de los egresados encuestados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx.

UNIDAD 7 REDES SOCIALES

Introducción

Las relaciones sociales que son definidas teóricamente como *redes sociales* están cobrando fuerza y relevancia en el ámbito laboral y en el proceso de transición³⁰ de la escuela al mercado de trabajo, no es extraño que muchos jóvenes se incorporen al empleo por primera vez con la ayuda de algún familiar o amigo. Este tipo de inserción³¹ es cuantitativamente importante en México debido a la falta de empleo y al surgimiento del empleo informal. Por ello, muchos jóvenes buscan ayuda en sus conocidos, iniciando por su familia.

Derivando en que la transición profesional por medio de redes sociales se caracteriza porque se contratan en empresas u organizaciones comerciales de carácter familiar, tanto del sector agrícola, como de la pequeña industria (talleres), el comercio al detalle, la venta ambulante y talleres de reparación y servicio. La herencia patrimonial hacia el hijo mayor (en la mayoría de los casos) es otra de las principales características de este tipo de inserción. Se le conoce como *transición por adscripción familiar* (Casal, 1997), la cual presupone una definición del horizonte de clase en función de la familia, una vinculación relativamente escasa con la formación post-obligatoria, y un tránsito escuela-vida activa muy precoz en cuanto a que la inmersión al mercado laboral acontece dentro de la economía familiar.

Las redes sociales, a últimas fechas, están siendo utilizadas con fines específicos y deseables para conseguir empleo, conllevando a una nueva forma de gestionar la incorporación al mercado de trabajo de algunos jóvenes. Las relaciones de amistad o familia están permitiendo que el paso de la escuela al mercado laboral sea más rápido, para algunos de ellos. Aunque no es el único factor determinante, pero si es uno de los que en mayor medida está facilitando su incorporación al mercado laboral.

³⁰ Proceso de transición se entiende como el paso de la escuela al trabajo o del sistema educativo al mercado de trabajo, es decir es la entrada en la vida activa, considerada como la idea de un tránsito, de un estado intermedio que tiene una cierta duración, que sufre la influencia de la situación precedente y prefigura la situación futura (Cachón, 1999).

³¹ Para efectos de este trabajo los términos inserción o transición son utilizados como sinónimos.

Este capítulo está constituido por tres apartados, en el primero se revisa la teoría de las redes sociales. En el segundo el análisis utilizando la metodología de redes sociales. Finalmente se concluye con base en los hallazgos.

7.1. Teoría de las redes sociales

El estudio de las redes sociales se remonta hasta la década de los años setenta del siglo XX, en donde el interés principal de análisis fue el conocer y plasmar la manera de como los seres humanos se relacionan y como estas relaciones modifican los resultados de manera positiva en la sociedad. La imagen de una red social comienza con la evocación de actores sociales³² que están vinculados de diversas maneras en un entorno. Es una forma comprensiva y paradigmática de considerar la estructura social, a partir del estudio de la vinculación y los patrones de relaciones en un sistema social (Wellman, 1997). El estudio de las relaciones humanas y como éstas repercuten en las actividades de los individuos dieron origen a la teoría de redes sociales.

“... la ciencia de las redes es la ciencia del mundo real, del mundo en el que viven los seres humanos, de la amistad, de los rumores, de las enfermedades, de las tendencias y modas culturales y de las crisis financieras...” (Kossinets y Watts, 2006).

En una red social, los vínculos³³ existentes entre actores, cumplen una serie de propiedades que repercuten sobre los diferentes aspectos de las relaciones entre los actores que integran la red. Dichas propiedades son: la intensidad de la relación, la posición del actor y la accesibilidad de un actor respecto a los demás.

7.1.1. Análisis de Redes Sociales

El Análisis de Redes Sociales (ARS) parte del supuesto de que las relaciones entre individuos u organizaciones constituyen una estructura que puede analizarse por sí misma.

³²Son los individuos que interactúan en la red social.

³³También llamados relaciones.

ARS fue definido por Freeman (1979) como un paradigma de investigación organizado y representado por:

- Un enfoque estructuralista basado en los lazos que unen a los actores sociales.
- Se basa en la colecta sistemática de datos empíricos.
- Recurre fuertemente a la generación de visualizaciones.
- Hace uso de modelos matemáticos y /o computacionales.

Y como ya se mencionó el análisis de redes sociales considera la estructura social como una red de relaciones entre actores sociales (Faust EN Mendieta y Schmidt, 2002) en la que:

- Se ve a los actores y sus acciones como unidades interdependientes y no como unidades autónomas independientes.
- Los vínculos relacionales (lazos) entre actores son canales por donde fluye o se transfieren recursos (materiales o no).
- Conceptualiza la estructura como patrones perdurables de las relaciones entre los actores.
- Se ve al ambiente estructural de la red como proveedor de oportunidades o restricciones sobre las acciones del individuo.

7.1.2. Modelo matemático de las redes sociales

El modelo matemático de una red social se formula a partir de los nodos que representan a los individuos y las aristas, que representan a los vínculos que los unen. A la representación

gráfica se le denomina *grafo*, cuyo padre y autor de dicha denominación fue el matemático Leonhard Euler en 1730³⁴.

Así, un grafo es: $G = \{V, X\}$

Donde:

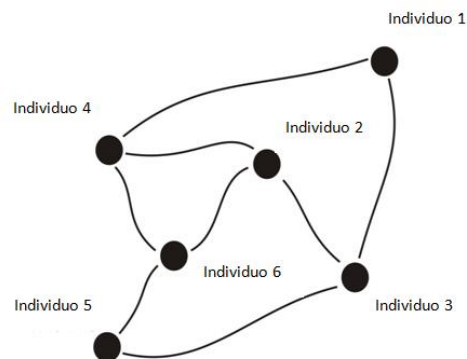
G = grafo

V= conjunto de individuos

X = conjunto de vínculos

Representa a un conjunto de individuos y al conjunto de vínculos que los unen par a par; visualmente esto es:

Grafo: red social



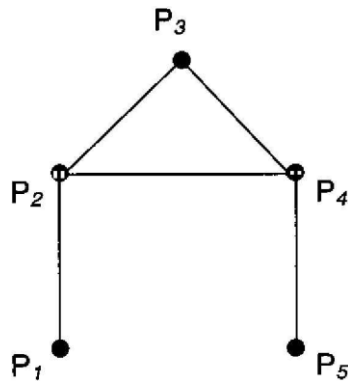
Fuente: adaptado del grafo con base en Faust EN Mendieta y Schmidt, 2002

7.1.3. Propiedades de la red social

Cuando dos puntos están conectados directamente por una arista, se dice que son adyacentes. El número de puntos de los cuales un determinado punto es adyacente se conoce como el **grado** de ese punto.

³⁴Para más información se recomienda revisar el tema de "los puentes de Königsberg".

Grafo con cinco puntos



Fuente: Freeman, 1979.

Dado un par de puntos no ordenado, (p_i, p_j) , cada uno es alcanzable desde el otro, si y sólo si existe un camino, es decir, una secuencia de una o más aristas, (p_i, p_a) , (p_a, p_b) , (p_b, p_c) , ..., (p_z, p_j) , que comienza en p_i y, quizá, pasando a través de puntos intermedios, $p_a, p_b, p_c, \dots, p_j$. Un camino que comienza y termina en el mismo punto es un **ciclo**. Cuando cada uno de los puntos es alcanzable desde cualquier otro punto, el grafo se llama **conexo**. A cada camino se asocia una distancia, que es igual al número de aristas de ese camino. El camino más corto entre un par de puntos se llama **geodésico** (Freeman, 1979).

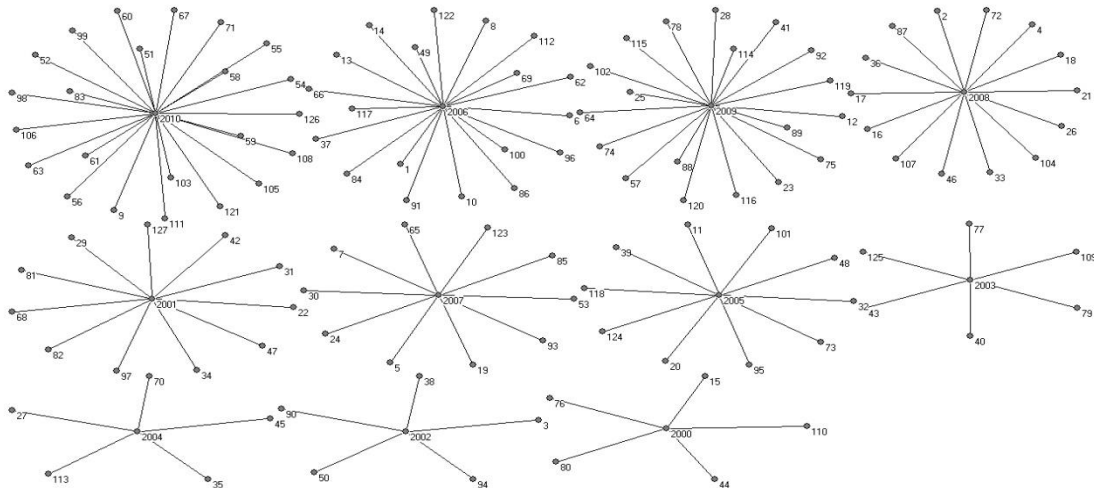
7.2. Análisis de resultados redes sociales

En esta sección se emplean únicamente las preguntas que corresponden al apartado de las redes sociales en el cuestionario.

Como se expuso en el apartado anterior, una red social se entiende como el sistema de relaciones y/o contactos que vinculan organizaciones o actores entre sí. Dicho vínculo puede referirse a bienes materiales, información o tecnología. Por tanto, para el caso de estudio de este trabajo la información de cómo se insertan al mercado de trabajo es el vínculo de estudio, y los actores son los egresados de la licenciatura de economía de la UAEMéx de las generaciones 2000 a 2010.

Teóricamente, se espera que a mayor número de vínculos el sujeto en análisis tendrá más facilidad de incorporarse al mercado laboral, y por el contrario un individuo aislado se considera que su inserción al empleo no está en función del número de familiares o amigos que tenga.

Gráfica 7.1. Red social – segmentación por generación



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

La siguiente pregunta se formuló con la intención de conocer más acerca de su primer empleo, por ello se pidió que marcaran de quien obtuvieron ayuda para encontrarlo (ver tabla 2), los resultados muestran que el rubro “*amigo*” obtuvo el mayor porcentaje de respuestas, 22%; seguido de “*familiar*” con 18%; con lo que nuevamente se puede aseverar que el 40% de la población encuestada obtuvo ayuda de las redes sociales, por tanto si influyen para que los egresados universitarios de la licenciatura en economía se incorporen al mercado de trabajo de una forma más rápida y sencilla.

Tabla 7.1. Ayuda que obtuvieron para encontrar primer empleo

Departamento de vinculación de la Facultad de Economía de la UAEMéx	3%
Familiar	18%
Un amigo	22%
Profesores	6%
Bolsa de trabajo	18%
Compañero de la carrera	0%
Avisos periódicos	4%
Relaciones laborales previas	2%
Relaciones servicio social	1%
Autoempleo	0%
Integración negocio familiar	1%
Iniciativa propia	16%
Internet	5%
Otro (Por favor especifique)	4%

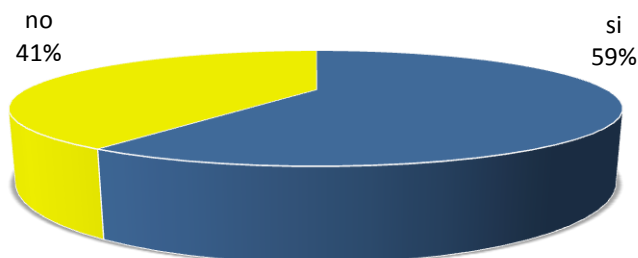
Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”

En la tabla anterior, hay dos valores que son importantes en cuanto al número de respuestas colectadas, que no pertenecen a los tipificados en la teoría de redes sociales. El primero es “*bolsa de trabajo*”, 18%; y el siguiente “*iniciativa propia*”, 16%, ambos resultados muestran el interés y preocupación del joven egresado por insertarse al mercado laboral, sustentando así la preocupación y la ilusión de incorporación a la vida activa lo más pronto posible.

Otro elemento fundamental para el estudio de las redes sociales es la vinculación de los egresados con su entorno profesional, para lo cual se les cuestionó si han mantenido contacto con sus compañeros de generación, a lo que el 59% contestó que sí. Lo que indica

que las relaciones de amistad perduran algunos años después de terminar la formación universitaria en este grupo de encuestados. Ver gráfica 7.2.

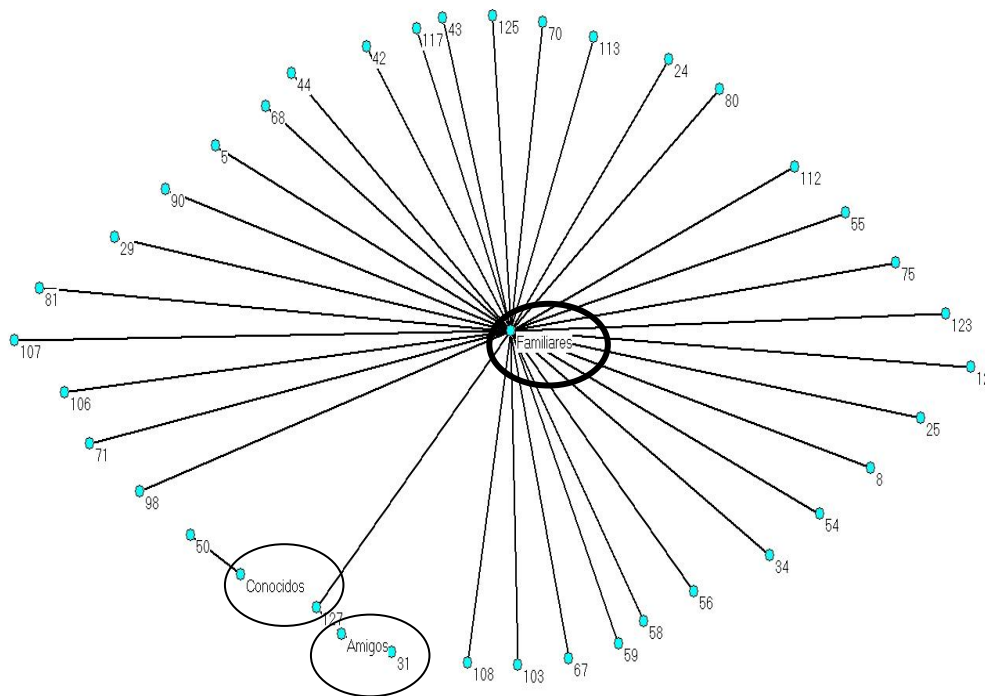
Gráfica 7.2. Contacto entre compañeros de generación



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMEX”

Hasta el momento ha quedado de manifiesto que los egresados de la licenciatura de economía en su mayoría sí mantienen lazos de amistad al interior de su generación y que para la frecuencia más alta de respuestas las redes sociales fueron el mecanismo principal que ayudó a conocer las oportunidades de empleo o inclusive fue el medio por el cual se insertaron a la vida productiva. Para entender que tan grande y fuerte es la red en la que interactúan los egresados universitarios de la licenciatura en economía, se les preguntó que si para conocer las ofertas laborales tuvieron ayuda de: familiares, amigos o conocidos. Con base en las respuestas colectadas la red quedó construida de la siguiente manera, ver gráfica 7.3.

Gráfica 7.3. Red de ayuda para primer empleo



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

Se observa que la relación más fuerte es la familiar. Amigos y conocidos están en igual de circunstancias con el mismo puntaje, en número de vínculos que existen entre los encuestados. Lo cual es relevante debido a que, en un mercado laboral en donde la oferta de egresados con estudios de educación superior es cada vez mayor y la demanda parece ir en retroceso y ser la única alternativa viable, que a su vez actúa como regulación social para la oferta laboral.

De ahí que los sistemas educativos mexicanos así como también los sistemas familiares juegan un rol importante como mecanismos de ajuste de la oferta de trabajo de acuerdo con las fluctuaciones en los niveles de empleo, pues permite la institucionalización de una fuerza laboral contingente (Offe y Hinrichs, 1985) que participa en la distribución de los trabajos.

El siguiente aspecto a conocer de las propiedades de la red social en la que se mueven los encuestados fue conocer si fueron influenciados por algún familiar para estudiar la carrera de economía y en particular en la facultad de economía de la UAEMéx. En su mayoría se encontró que no fue influencia familiar la que motivo al joven a estudiar la carrera de economía, y en la mayoría de los casos los egresados no respondieron a la pregunta, por lo tanto no se puede determinar el motivo real que hizo que tomaran la decisión de convertirse en licenciados en economía.

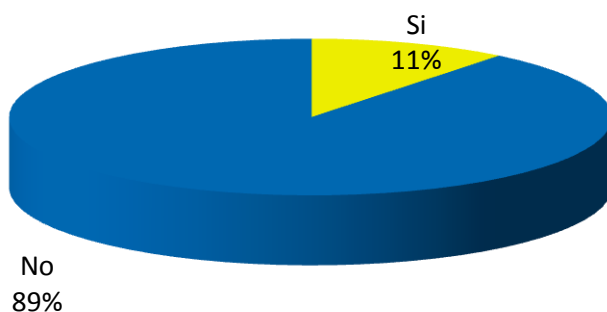
El 89% reportó que ninguno de sus familiares es licenciado en economía (ver tabla 7.2.), y únicamente el 11% tiene hermanos que han estudiado en la facultad de economía (gráfica 7.4.).

Tabla 7.2. ¿Quién de los siguientes familiares es Licenciado en Economía?

Padre	3%
Madre	0%
Hermana	1%
Hermano	4%
Abuelo paterno	0%
Abuela paterna	0%
Abuelo materno	0%
Abuela materna	0%
Tío, hermano de padre	2%
Tía, hermano de padre	1%
Tío, hermano de madre	2%
Tía, hermana de madre	2%
Ninguno	89%

Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

Gráfica 7.4. Tiene hermanos que estudien en la facultad de Economía



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

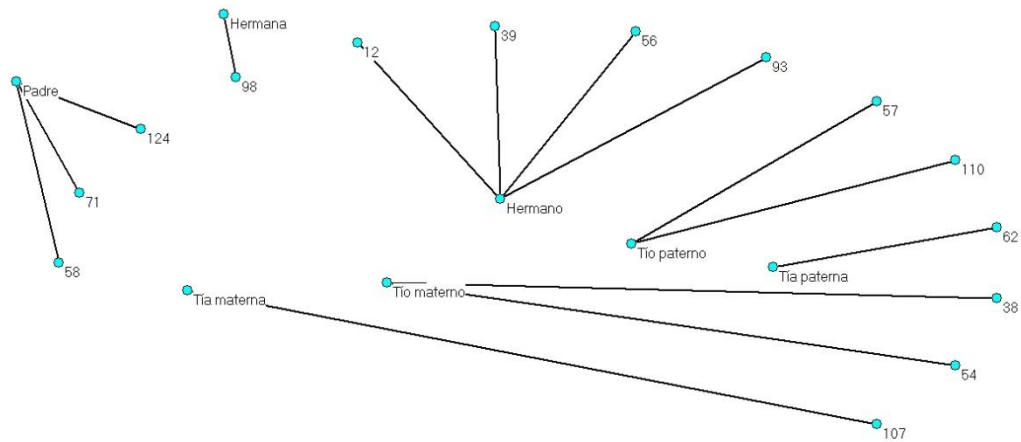
Cabe aclarar que del 11% que dijo tener hermanos que han estudiado en la facultad de economía de la UAEMéx³⁵, el 45% de los encuestados refirió que su familiar estudia la licenciatura de economía, 18% la licenciatura de relaciones internacionales y 36% la licenciatura de actuaría financiera. Con base en los datos anteriores se construyó el grafo de la relación familiar (gráfica 7.5.), en donde se puede identificar que “hermano” es la conexión más fuerte o la relación que guarda mayor intensidad de personas que estudian en la facultad de economía, seguido de “padre”. Por último se encuentran los “tíos” con la misma intensidad de relación, sin importar si son paternos o maternos.

³⁵ El estudio de la Economía en la UAEMéx se inicia como una especialidad en la Facultad de Contaduría y Administración de la UAEMéx (UAEMéx-FE, 2013). Tal especialidad funcionó de 1971 a 1976, tiempo durante el cual se dividía la licenciatura en cuatro ciclos básicos que comprendía los primeros cuatro semestres en los que se cursaban las materias comunes para los alumnos y un ciclo de especialización que comprendía los últimos cinco semestres en los cuales se cursaban materias de especialidad.

El 26 de enero de 1977 el Rector de la UAEMéx Quím. Jesús Barrera Legorreta expresó ante el H. Consejo Universitario la importancia que podría representar la separación física y académica de la carrera de economía de la Facultad de Contaduría, Administración. Por este motivo se aplicaron todos los medios físicos e intelectuales para instrumentar la separación (UAEMéx-FE, 2013).

Para el año 1994 se crea la licenciatura de Relaciones Económicas Internacionales, en 1996 la licenciatura de Actuaría Financiera. En 2004, una maestría en Economía Aplicada y en 2005 un Doctorado en Ciencias Económico Administrativas (UAEMéx-FE, 2013). Que son los estudios de educación superior y posgrado que actualmente se imparten en la Facultad de Economía de la UAEMéx.

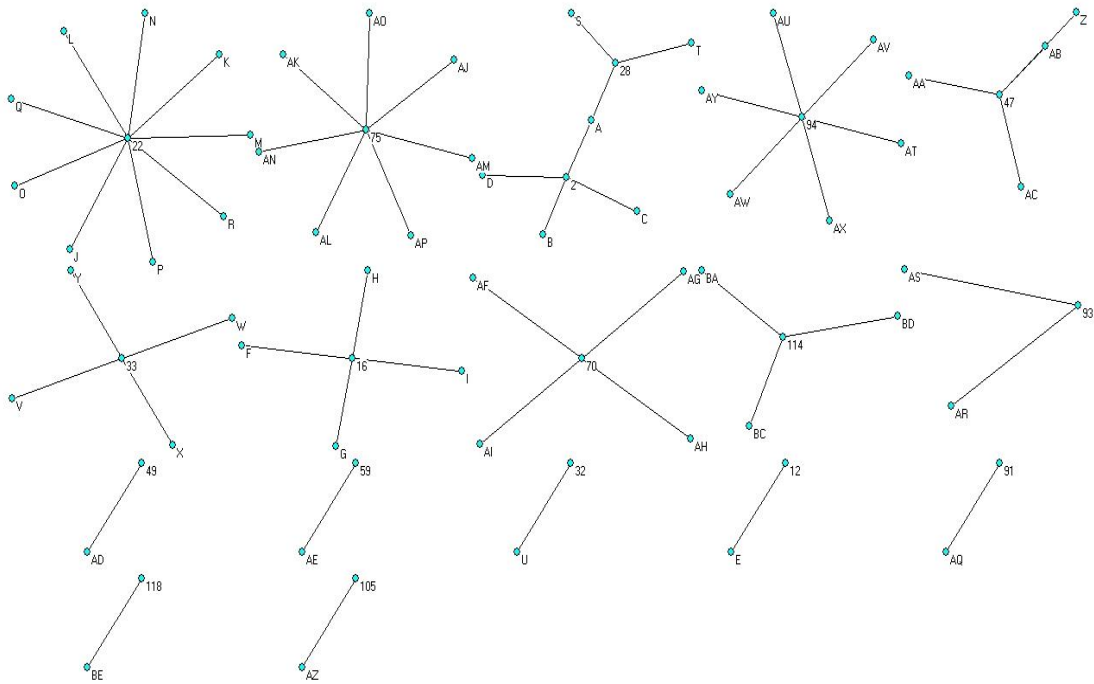
Gráfica 7.5. Red relación familiar estudiaron en la facultad de Economía



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

Adicionalmente a la relación familiar, la relación de amistad de acuerdo con los resultados obtenidos es de suma relevancia para su incorporación al mercado laboral. 59% ha mantenido relación con sus compañeros de generación, contra un 41% que “no”, del que ya se habló páginas anteriores. Se establecieron dos particiones de redes, la primera muestra los que son compañeros de trabajo (gráfica 7.6.), y la segunda los que únicamente se han mantenido como amigos a través de los años (gráfica 7.7).

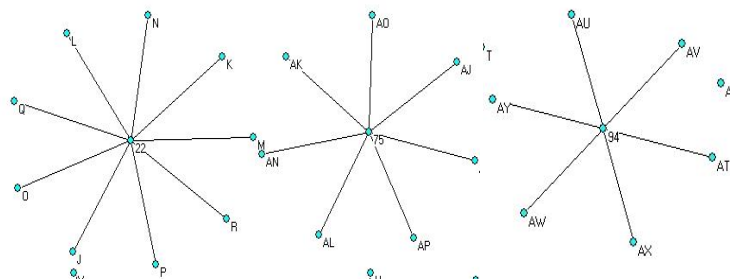
Gráfica 7.6. Red social – compañeros de trabajo



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

En el conjunto de redes anteriores se agrupó por número de frecuencias en las respuestas, por ello se observa que algunos individuos son el centro de la red. En donde la cohesión de dicha red parece que gira en torno a ellos, como es el caso de los dos primeros y el cuarto grafos (gráfica 7.6a.):

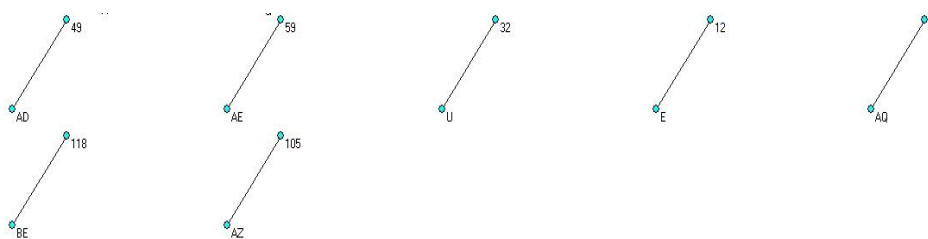
Gráfica 7.6a.Red social - compañeros de trabajo (primera parte)



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

Otra característica que se encontró en el análisis de los datos de esta pregunta fue que muchos de ellos no tienen vínculo o relación con egresados de otras generaciones, únicamente estas relaciones perduran con sus ex-compañeros, o al menos así lo expresaron. Siete de los casos encontrados es una relación bilateral en donde ambos egresados expresaron conocerse y trabajar juntos. Y en tres casos se encontró que el centro de la red mantiene relación con todos los individuos en primer grado, pero entre el resto de los integrantes de la red no están vinculados (gráfica 7.6b.).

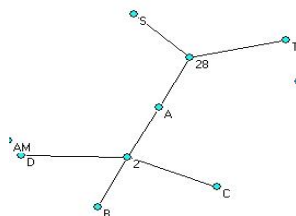
Gráfica 7.6b. Red social - compañeros de trabajo (segunda parte)



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

La red extensa que se pudo construir con base en los resultados muestra que el individuo “A” es el que mantiene la conexión entre los dos extremos del grafo, tiene también la peculiaridad esta red de ser la única que tiene una relación en segundo grado entre “A” y “B”. Y cualquiera de los nodos 2 ó 28 se sale de la red, ésta se vería modificada totalmente. Que son características que también se observan en el resto de los grafos de este análisis, en donde un solo individuo es el que relaciona a los demás.

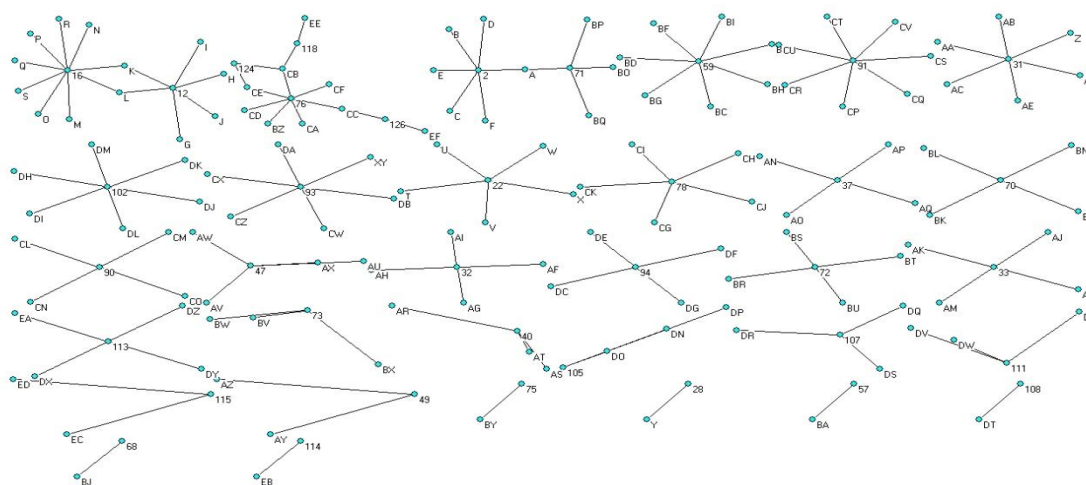
Gráfica 7.6c. Red social - compañeros de trabajo (tercera parte)



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

La construcción de las redes de amigos, presentó características similares, es decir es un individuo el que mantiene a la red unida, y la extensión en su mayoría es de sólo un nivel. Ver gráfica 7.8. Es visible que siguen siendo relaciones por generación (relaciones endógenas) en donde las generaciones que cronológicamente estudiaban en la facultad de economía simultáneamente no reportaron ni ser compañeros de trabajo ni amigos. Lo que sí es notable es que la relación de amistad no es del total de las personas por generación que contestó la encuesta, sino que hay segmentación al interior de cada una (comparar gráfica 7.1. vs 7.7.).

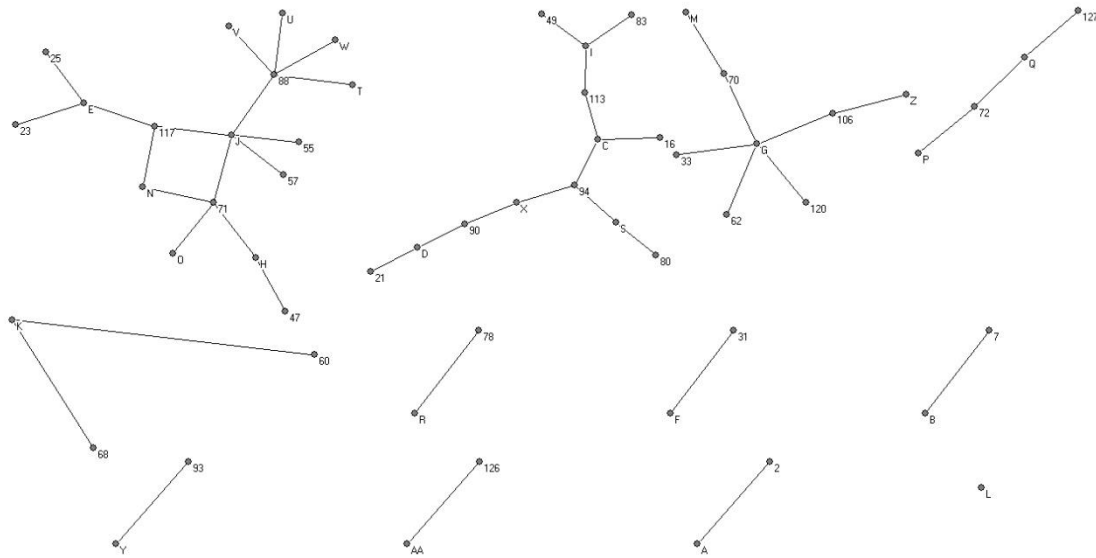
Gráfica 7.7. Red social –amigos



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

Las relaciones en las tres redes anteriores (gráficas 7.5, 7.6. y 7.7.) se encuentran muy balanceadas y con un comportamiento similar, lo que indica que si han mantenido contacto con sus compañeros de generación y en algunos casos conservan su amistad y/o relación laboral. El 3% refirió que se casó con un compañero de generación. El 38% mantuvo contacto con algún profesor (ver gráfica 7.8.). Y el 9% reportó haber sido contratado por uno de sus profesores.

Gráfica 7.8. Red social – profesores



Fuente: elaboración propia con base en el “Cuestionario transición egresados universitarios-mercado de trabajo, facultad de economía UAEMéx”

En conclusión la teoría de redes sociales explica como los egresados que están más relacionados y cuentan con mejores contactos tiene una inserción al mercado laboral más rápido y fluido en comparación con aquellos que tienen menos relaciones; el proceso de transición para ellos puede ser más corto en comparación con aquellos que no tienen ninguna relación personal o familiar que les ayude a insertarse en su primer empleo.

En su mayoría (de la muestra encuestada) la transición al mercado de trabajo fue principalmente por medio de sus relaciones familiares o de amistad, se encontró evidencia empírica que muestra que el 48% de los egresados recurrió a sus redes sociales como principal fuente de información respecto a las vacantes del mercado, con un alto porcentaje que refirió si haberlo encontrado por algún contacto familiar o de amistad. Un alto porcentaje mantiene un vínculo o de amistad o trabajo con alguno de sus compañeros de generación (59%). Sólo el 3% se casó con algún compañero. Y la característica principal de estas redes sociales es que presentan una vinculación endógena y no se encontró evidencia de que estén relacionándose con individuos de otras generaciones.

Por lo tanto y para el grupo de egresados que contestó la encuesta se puede inferir que sí existe un impacto positivo de la red social en la inserción al primer empleo. En donde es claro que no es el único factor que determina su incorporación sin embargo en este caso de estudio sí se encontró evidencia suficiente para corroborar el objetivo, y con ello dejar de manifiesto que las redes sociales de este grupo de egresado si agilizó la incorporación al primer empleo.

En el siguiente capítulo se propone un índice de calidad del empleo (ICEA) que explica el comportamiento del proceso de transición de los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx al mercado de trabajo del Estado de México.

CAPÍTULO 8

ÍNDICE DE CALIDAD DE EMPLEO

Introducción

En el presente capítulo se evalúa la calidad del proceso de transición al mercado de trabajo mediante la elaboración del Índice de Calidad del Empleo (ICE), con el interés de estimar las características a las que se enfrentan en el mercado de trabajo los egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx.

El interés de elaborar este índice nace de la ausencia de un indicador que muestre el comportamiento del proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados universitarios. Hasta hoy, no se ha encontrado evidencia de que existe una medición similar, la utilidad de este trabajo será para las IES y los egresados puedan valorar las características del mercado de trabajo, es decir no sólo será para la comunidad académica sino para los alumnos y egresados de la licenciatura de Economía de la UAEMéx.

El objetivo de este capítulo es formular el ICE que ayude a determinar el nivel de calidad que tienen los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx durante su proceso de transición al mercado de trabajo. El cual se alinea con el objetivo general de esta tesis: “Analizar el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados universitarios de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 – 2010, con la finalidad de presentar un Índice de Calidad del Empleo”.

Este capítulo se compone de tres subcapítulos en donde en el primero se revisan los índices precedentes a esta tesis y que ayudaron a configurar el ICE para los egresados de la UAEMéx. El segundo muestra como se configuró el índice, en donde se muestran también los cálculos del mismo y en el tercero se utiliza el mismo índice y se define una ponderación para cada uno de sus componentes, en donde se tomó en consideración las teorías que contextualizan el proceso de transición al mercado de trabajo como base para poder asignar los valores a ponderar.

8.1. Revisión de índices sobre empleo existentes

Para poder construir el ICE fue necesario revisar los indicadores construidos en este rubro por distintos autores. Farné (2003) dice que la calidad de empleo se define como un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas y normas de aceptación universal que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. Que concuerda con lo expresado en Granados y Vences (2011) los cuales afirman que para considerar si los trabajos son de “buena calidad” deben presentar las siguientes características: son de tiempo completo, cuentan con contratos indeterminados y los trabajadores están protegidos por la legislación laboral.

Como se puede observar no se puede ajustar la medición de la calidad de empleo sólo a los beneficios financieros sino que tienen que considerarse dimensiones relacionadas con el bienestar de los trabajadores. A continuación se presentan trabajos empíricos que se han realizado para medir la calidad de empleo en México y el mundo, en donde se amplía la aseveración anterior.

- Osberg y Sharpe (1999) construyen un indicador económico de bienestar para Estados Unidos y Canadá, en el que incluyen tres dimensiones: trabajo sin pago, desempleo y desigualdad.
- El Ministerio del Trabajo en Chile (2002) estimó para Chile un ICE considerando tres factores: niveles de ingreso o remuneración, contrato y cotización en previsión (si cotizan en la Administradora de Fondos de Pensiones -AFP- y Salud).
- Farné (2003), en Colombia incorpora algunas modificaciones al ICE Chileno. En la dimensión contrato incluyen si éste es permanente o no. Adiciona una nueva dimensión correspondiente al horario de trabajo de una semana ordinaria. También asigna una ponderación a cada dimensión: 40% al ingreso, 25% contrato, 25% seguridad social y 10% a las horas trabajadas.
- Osberg y Sharpe (2003) proponen el índice de bienestar laboral para varios países de la OCDE. Incluyen cuatro componentes: salarios (pago por hora y por

empleado), tres medidas de seguridad en el trabajo, desigualdad salarial y promedio del nivel educativo.

- Aggarwal (2004) elabora un índice de calidad laboral con datos de encuestas laborales, utilizando una metodología de funciones translogarítmicas, para la industria manufacturera en India.
- Gee, Tung-Chun y Li-Hsuan (2006) en Taiwan, construyen el índice de calidad laboral por sector de actividad, donde agregan ponderadores basados en la importancia del sector e incluyen variables como productividad por trabajador, seguridad y salud en el trabajo, estructura etárea, empleados con capacitación, disputas laborales, niveles educativos y el modelo de trabajo.
- Schwerdt y Turunen (2006) formulan un indicador de calidad laboral, mediante encuestas de empleo miden la calidad a través de ecuaciones salariales para hombres y mujeres de las que obtienen los salarios estimados, las horas trabajadas y lo utilizan en la descomposición de la productividad total.
- López-Calva, González y Ortiz (2007) en México, presentan para diversas zonas urbanas un índice competitividad social basado en las encuestas laborales y se hace una agregación de acuerdo con el Índice de Desempeño Humano (IDH) del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Se basa en un indicador social estadístico compuesto por tres parámetros: vida larga y saludable, educación y nivel de vida digno.
- Alarcón y Santos (2008) aplican el ICE de Farné (2003) en Chile, pero normalizan los ingresos de los trabajadores a una escala de 0-100. Construyen dos índices: para trabajadores asalariados y para no asalariados.
- Rodríguez-Oreggia y Silva (2009) edifican un índice de condiciones laborales por estados para México, utilizando datos de la ENOE (2004) definen tres dimensiones: condiciones de igualdad (por género y de ingreso), seguridad social y premios salariales por educación.
- Granados y Vences (2011) diseñan un índice para medir la calidad del empleo en el tiempo en las 32 ciudades capitales de las entidades federativas de México. Basado en los resultados de la ENOE incorporan las dimensiones: ingresos, tiempo laboral, prestaciones y vulnerabilidad en el trabajo.

- Cáceres y Zuñiga (2013) realizan un ICE para todas las regiones de Chile en los años 1998, 2000, 2003 y 2006. Con los componentes: ingreso de los trabajadores, condiciones laborales, acceso a la seguridad social y tipo de jornada laboral.

A través del análisis de los diferentes indicadores anteriores se puede observar que sí bien, la mayoría tiene como objetivo medir las condiciones del mercado de trabajo, ninguno de ellos logra evaluar los procesos de transición. Las dimensiones y factores a evaluar difieren de un autor a otro, ninguno de ellos mide el proceso de transición de los egresados universitarios al mercado de trabajo. De ahí la importancia de este apartado en donde se evalúan las condiciones de calidad de empleo para el caso de los licenciados en Economía es nuevo e inexistente.

8.2. Construcción del Índice de Calidad del Empleo (ICE)

El índice que se construyó para este trabajo tomó como base dos indicadores precedentes, el primero fue el propuesto por Granados y Vences (2013) en donde matemáticamente se define que debe ser construido de la siguiente forma:

$$\text{ICE} = \text{índice de calidad del empleo} = C_1X_1 + C_2X_2 + \dots + C_nX_n,$$

Donde:

$$C_i = r_i / S_i S$$

r_i = media cuadrática de las correlaciones entre la variable i y el resto de las variables dada por:

$$r_i = \left(\frac{1}{p-1} \sum_{j=1}^p r_{ij}^2 \right)^{1/2}$$

S_i = desviación estándar de la variable i

$$S = \frac{r_1}{s_1} + \frac{r_2}{s_2} + \dots + \frac{r_p}{s_p}$$

$i = 1, 2, \dots, p$; con $i \neq j$

$$0 < ICE < 100$$

100 = significa que toda la población ocupada tiene una mala calidad de empleo y

0 = significa que toda la población ocupada tiene buena calidad de empleo.

El segundo fue el Índice de Condiciones Laborales (ICL) propuesto por Rodríguez-Oreggia y Silva (2009), ellos determinaron tres dimensiones a evaluar: condiciones de igualdad (género e ingresos), trabajo cubierto por la seguridad social y premios salariales por educación. La ecuación planteada fue:

$$ICL = \frac{1}{3} * \{(\text{índice de trabajo formal}) + (\text{índice de premios salariales por educación}) \\ + (\text{índice de equidad})\}$$

En donde:

Índice de trabajo formal: variable para medir las condiciones laborales. Indicador usado para medir trabajo formal determinado por el acceso a seguridad social por su trabajo.

Índice premios salariales por educación: el nivel de remuneración de los trabajadores debe estar en relación con las habilidades individuales. A partir de la ecuación minceriana determinaron una estructura funcional:

$$W_i = \alpha + \beta_1 Educ_i + \beta_2 Expe_i + \beta_3 Expe_i^2 + \epsilon_i$$

Esta ecuación se apega a la teoría estándar de los retornos a la educación planteada por Mincer (1974).

Índice de equidad: para medir la equidad de género se utiliza la descomposición de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), que explica la diferencia en características observables y no observables del salario entre hombres y mujeres.

8.2.1. Componentes del ICE

Una vez realizada la revisión teórica se determinó que para el caso de esta investigación que los componentes del ICE para esta tesis debían ser:

- **Tipo de contrato.-** Con base en la teoría de la segmentación, específicamente en la primera y segunda generación el contar con un contrato se considera que se tienen mejores características de contratación. De ahí que la ponderación de 100 fue para “sin contrato”, esto con base en la teoría de la segmentación en donde se espera que las condiciones mejores incluyan un contrato y las peores que no se obtengan un contrato, recordando que de acuerdo al ICE de Granados y Vences el valor 100 corresponde a las condiciones “malas”. El rubro “contrato temporal” se le asignó un valor de 50, y al de “contrato indefinido” el valor de “0”, por ser las mejores condiciones que se pueden obtener en este rubro.
- **Nivel de ingresos.-** El salario es considerado unos de los ponderadores más importantes para evaluar si las condiciones de contratación de los trabajadores son consideradas como buenas o malas, se revisó en el capítulo del marco teórico en donde tanto para la teoría de la segmentación como para la flexibilidad del mercado de trabajo y los empleos es un valor crítico de evaluación. Se definieron cinco rangos salariales a los cuales se les asignaron las siguientes ponderaciones: 100 puntos para \$1.00 - \$3000.00; 75 puntos a todas las respuestas en el intervalo \$3001 - \$ 6000.00; 50 para los que respondieron de \$6001 - \$9000; 25 puntos para \$9001-\$12000 y 0 para los que obtuvieron un salario de más de \$12000.00.
- **Necesidad de capacitación.-** De acuerdo con Rodríguez-Oreggia y Silva (2009) el nivel de remuneración debe estar en función de la habilidades individuales, los autores propusieron un índice con base en la ecuación minceriana (1974), tomando en consideración esta evaluación en este rubro se evaluó la necesidad de capacitación en donde los puntajes fueron: 100 puntos para sí necesitó capacitación y 0 para no.

8.2.2. Agregación del ICE

Para poder agregar el ICE fue necesario convertir los componentes en índices que se pudieran integrar siguiendo la metodología fusionada de los índices de Granados y Vences (2013) y de Rodríguez-Orieggia y Silva (2009), posteriormente se incorporaron en la ecuación propuesta siguiente:

$$ICE = \frac{1}{3} * \{(\text{índice tipo de contrato}) + (\text{índice nivel de ingresos}) + (\text{índice de la necesidad capacitación})\}$$

La tabla siguiente presenta los componentes para el ICE por generación. En donde se analizaron los tres componentes determinados previamente para este estudio.

Tabla 8.1. Componentes del ICE

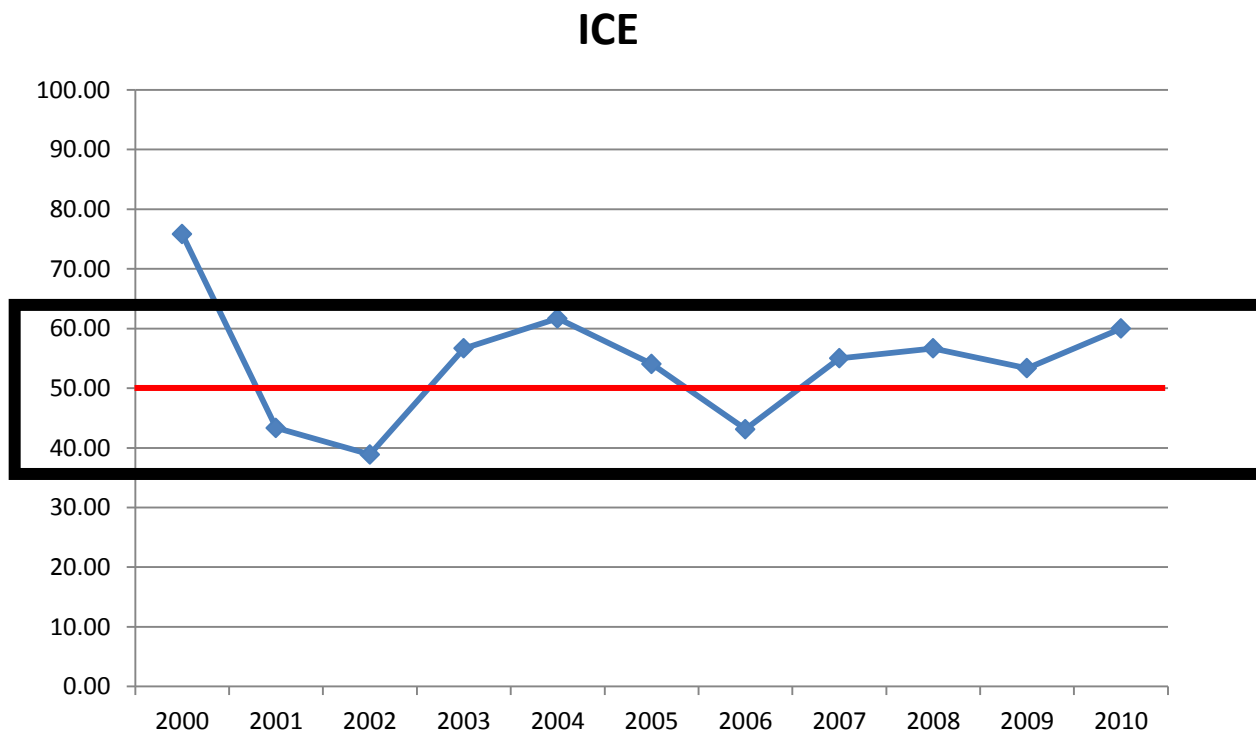
	Índice tipo contrato	Índice ingreso	Índice necesitó capacitación	ICE
2000	50.00	77.50	100.00	75.83
2001	10.00	60.00	60.00	43.33
2002	50.00	33.33	33.33	38.89
2003	50.00	40.00	80.00	56.67
2004	75.00	35.00	75.00	61.67
2005	22.22	73.33	66.67	54.07
2006	20.00	36.00	73.33	43.11
2007	30.00	65.00	70.00	55.00
2008	56.25	51.25	62.50	56.67
2009	33.33	40.00	86.67	53.33
2010	38.24	59.41	82.35	60.00

Fuente: elaboración propia.

Con un ICE general para la muestra evaluada de **54.42**. Si la media es 50, el ICE de los egresados en Economía de la UAEMéx se encuentra en este punto. Lo que indica que si bien, los egresados encuestados en este estudio viven un proceso de transición rápido y fluido, su calidad de contratación no es la mejor, se encuentran exactamente en la media, en

donde se puede considerar que la tendencia es a empeorar su calidad de empleo (recordar que entre más cercano a 100 es peor calidad), ver gráfica 7.1.

Gráfica 8.1. ICE egresados Economía UAEMéx, 2000-2010.



Se observa que la generación que egresó en el año 2000 es la que obtuvo el ICE más alto, lo que significa que de acuerdo a las respuestas colectadas de la muestra evaluada son los egresados que han tenido peor calidad de empleo, conforme a la hipótesis planteada en esta tesis son el grupo que presenta las peores características de transición al mercado de trabajo. En donde el rubro de capacitación fue el más crítico.

Para el año 2001, se presenta una mejoría en el indicador localizándose en 43.33, que se le puede atribuir a:

Se tienen máximos niveles históricos de reservas (al 15 de junio se reportaron 39 159 mdd), lo que ha generado cierta confianza en los inversionistas extranjeros (al primer trimestre ingresaron 3 597 mdd por IED), pero también ha provocado altos costos para el Banco de

México al enfrentar pérdidas cambiarias y en el diferencial de tasas de colocación de los excedentes en el extranjero y las que paga a la inversión foránea (Loría, 2001).

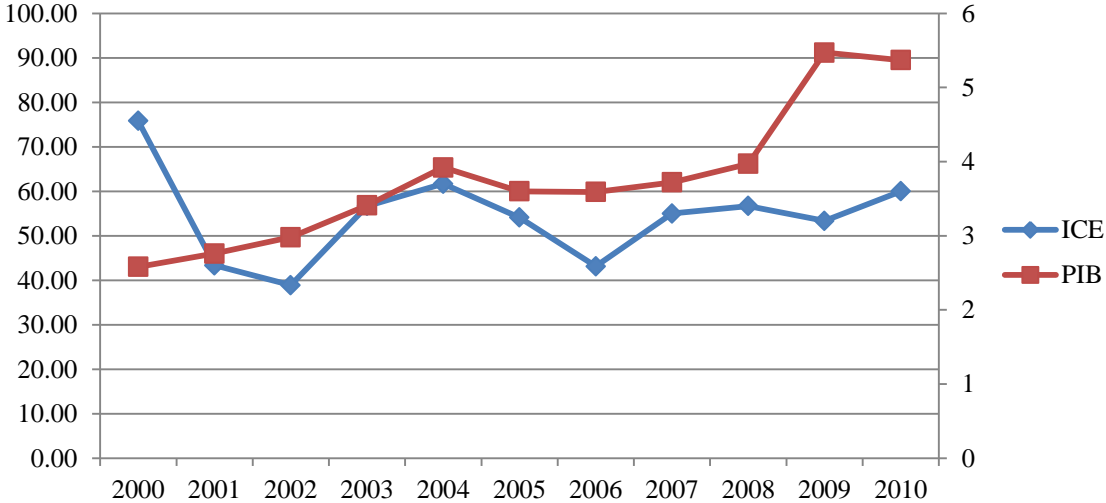
Lo que pudo estimular el empleo al interior y con ello tanto en año 2001 como 2002 se presenta una mejoría en el ICE. En este sentido la generación 2002 se presenta como la que presenta el ICE más bajo, lo que se infiere como que han sido los egresados del grupo encuestado en este trabajo que presentan mejores condiciones de transición al mercado de trabajo. Dicha tendencia no se mantiene para el año 2003 en donde el ICE tiene una alza que no es drástica, pero que se ha mantenido por arriba de 50 puntos para los tres años siguientes en donde los analistas y expertos en la materia determinaban en este año que:

Durante el primer semestre de 2003 la economía mexicana se vio afectada por un entorno internacional particularmente complejo. En ese periodo el ambiente económico global estuvo marcado por la incertidumbre política derivada de la guerra en Irak. La falta de claridad en cuanto a la duración del conflicto, sus costos y consecuencias, provocó una pérdida de confianza de los consumidores e inversionistas en todo el mundo. Lo anterior se reflejó en los mercados financieros y propició caídas en los principales índices bursátiles. Así, en los países industriales prevaleció un ambiente poco propicio para la reactivación de la demanda (Banco de México, 2004).

Con lo que se puede explicar el por qué de la incertidumbre de los empleos y el aumento en el ICE en donde las condiciones laborales empeoraron con respecto a los dos años anteriores. En el año 2006 se tiene una pequeña mejoría en donde el ICE alcanza los 43.11 puntos no se logra el buen nivel de calidad de empleo que se obtuvo en el 2002, y este bienestar dura solamente este periodo ya que para el año 2007 con el inicio de la crisis en Estados Unidos nuevamente la incertidumbre y la baja de la tasa de empleo en nuestro país se hacen presentes, al grado que en los años siguientes no se logra regresar a valores inferiores a 50 puntos. Es importante señalar que en México en los años 2002 a 2006 se presenta la flexibilidad del empleo en donde no es de manera legalizada pero si es una práctica común por muchos empleadores, lo que trae como consecuencia que los empleos se vean precarizados y las características de contratación son menores para los recién egresados.

Si comparamos el comportamiento del ICE con el PIB nacional en el mismo periodo (2000 a 2010) y trasponemos los resultados se observa que no hay un comportamiento simétrico entre ambos. Lo que se esperaría es que a una disminución del PIB el ICE aumentara su valor, pero el resultado no fue así (ver gráfica 7.2.), por lo que se puede inferir que el ICE presenta un comportamiento independiente del PIB.

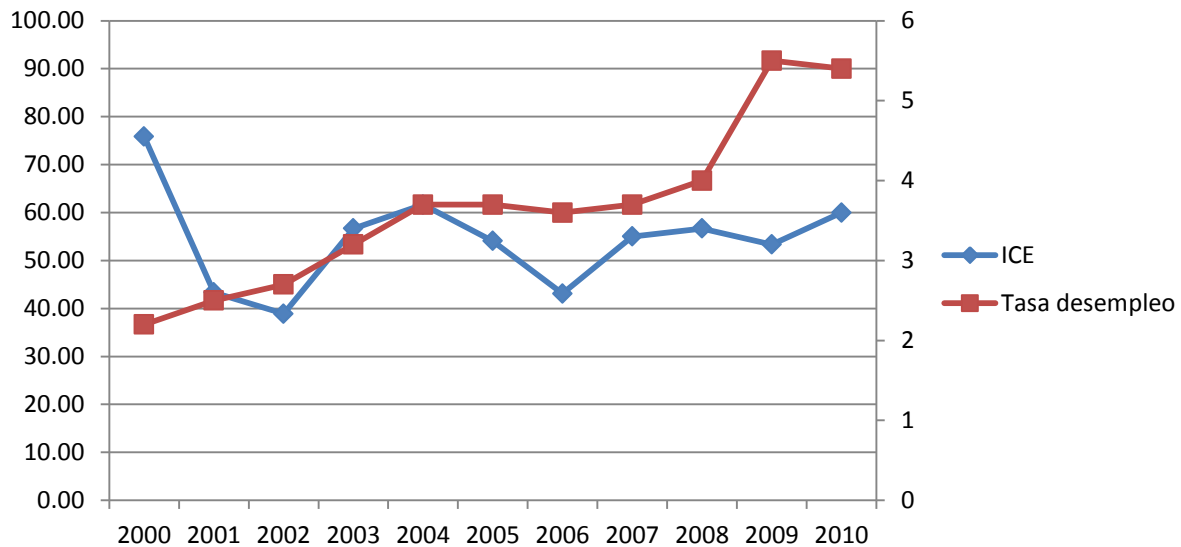
Gráfica 8.2. ICE vs PIB, 2000-2010.



Fuente: elaboración propia con base en el cálculo del ICE y datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012); Centro de Economía Internacional (CEI, 2012); Index Mundi, (2012); Banco de México (2012).

El siguiente comparativo se realizó entre el ICE y la tasa de desempleo en México, en dónde se encontró que el comportamiento tiene cierta similitud entre ellos ver gráfica 7.3.

Gráfica 8.3. ICE vs Tasa de desempleo, 2000 – 2010.



Fuente: elaboración propia con base en el cálculo del ICE y datos de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012); Centro de Economía Internacional (CEI, 2012); Index Mundi, (2012); Banco de México (2012).

Es importante destacar que en los tres primeros años de estudio (2000, 2001, 2002) no se puede detectar una relación directa entre el comportamiento de la tasa de desempleo y el ICE, por ejemplo en el año 2000 se obtuvo que el índice fue de 75.83 (el más alto de la muestra) con una tasa de desempleo del 2.2% (la más baja del periodo de estudio). Sin embargo para el año 2003 el comportamiento de aumento y disminución del ICE y de la tasa de desempleo parece tener una relación, en donde un aumento de la tasa de desempleo también se relaciona con un aumento en el ICE. Así mismo en el año 2006 una disminución en desempleo lleva a tener un ICE más bajo (recordando que el ICE entre más lejano a un valor de 100 es mejor).

Tomando en cuenta las condiciones económicas de los gobiernos de Vicente Fox y Felipe Calderón se observa que a pesar de haber sido dos sexenios presidenciales que impulsaron el empleo, la calidad de éste no fue la más favorable para los profesionistas y en específico para los egresados en Economía de la UAEMéx.

En este capítulo se evaluó la calidad de empleo con la que los encuestados fueron contratados encontrándose que si bien su inserción al mercado de trabajo es buena y en su

mayoría presentan un proceso de transición rápido, el ICE mostró que se encuentran en la media, lo que significa que si bien no se encuentran en el extremo de los peores empleos en México tampoco pertenecen al grupo privilegiado. Es importante remarcar que la tendencia es a empeorar.

En el siguiente apartado se presentan las conclusiones y futuras líneas de investigación en este tema con base en los resultados obtenidos de la elaboración de esta tesis.

CONCLUSIONES GENERALES

El estudio del proceso de transición al mercado de trabajo está inmerso en las ciencias económico-administrativas. No es sencillo lograr que un mismo fenómeno sea abordado teóricamente por distintas disciplinas, en este caso particular se tuvo que realizar una pesquisa por más de un año. Este proceso de búsqueda de información fue un periodo formativo que contribuyó a contextualizar mejor el problema de estudio.

Existen diferentes puntos de convergencia entre la perspectiva neoclásica y la segmentista, la principal es la consideración de la eficiencia económica, en donde para los neoclásicos se puede explicar únicamente con factores económicos, y para los segmentistas se deben considerar también los factores burocráticas que intervienen. En respuesta a las discrepancias y diferencias entre ambas, la teoría de la segmentación propone la flexibilización del trabajo, siendo el elemento clave en el proceso de transición al mercado de trabajo.

Se analizaron tres de las principales teorías que explican el proceso de transición, se definió que la teoría de la búsqueda y la teoría de las señales son las que mejor explican lo que sucede al momento de que un egresado trata de insertarse al mercado de trabajo. La teoría de la fila, explica el tiempo que transcurre desde que un buscador de empleo inicia su proceso de transición hasta que logra ser contratado, que es lo que se está analizando en esta tesis, que se traduce como su inserción al mercado de trabajo.

El proceso de transición en esta tesis fue definido con base en las teorías revisadas como el momento único que transcurre entre la formación universitaria de los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx y su inserción al mercado de trabajo. La pregunta de investigación que se planteó:

¿Existen las condiciones, las oportunidades de acceso y permanencia al mercado de trabajo de los egresados de la licenciatura de Economía de la Facultad de Economía de

la UAEMéx, que faciliten el proceso de transición de los mismos de la universidad al mercado de trabajo?

Obtuvo una respuesta favorable, tanto el análisis descriptivo de los resultados de la encuesta como el valor calculado del ICE e ICE ponderado mostraron que las condiciones de los egresados de la Licenciatura en Economía son favorables. Es decir, el proceso de transición para este caso de estudio es rápido y fluido. El 78% de los encuestados continúa trabajando en su primer empleo, lo que muestra un alto índice de permanencia. Y el 48% de ellos logró ser contratado indefinidamente como primera opción.

Se planteó un **objetivo general**: analizar el proceso de transición al mercado de trabajo de los egresados universitarios de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 – 2010, con la finalidad de determinar si existen las condiciones, oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo para los egresados.

El objetivo general se cumplió íntegramente, fue necesario evaluar a una muestra de egresados dentro del periodo seleccionado, con los resultados obtenidos se logró construir el ICE con el cual se evaluó el proceso de transición al mercado de trabajo, en donde retomando los postulados de las teorías se determinó que éste si cuenta con las características que facilitan la inserción rápida para los egresados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx.

La hipótesis de investigación fue definida como: los periodos de transición de la universidad al mercado de trabajo se han alargado y complejizado para los egresados universitarios de los licenciatura de Economía de la UAEMéx.

Se encontró evidencia suficiente para rechazar la hipótesis de investigación, aclarando que si bien los tiempos no son tan largos para los egresados de la licenciatura de Economía y en su mayoría fueron contratados en su primer empleo, el ICE mostró que no son los mejores empleos a los que acceden. El 60% del total encuestado tardó entre cero y seis meses para conseguir un contrato. El 64% de los encuestados obtuvo un salario promedio inicial de

\$6,000 la mayoría de los egresados han logrado contratos indefinidos en su primer empleo (48%).

Una vez analizada la parte teórica que sustenta esta investigación y su vinculación con los resultados de la encuesta aplicada a los egresados de la carrera de economía de la UAEMéx durante el periodo 2000 a 2010, se analizó también al sistema de educación superior mexicano, el cual cuenta con una estructura organizacional clara y definida. Se han logrado avances importantes en los principales indicadores como queda de manifiesto en las cifras y gráficas presentadas, también se puede deducir que existen oportunidades de cambio para mejorar el sistema educativo desde sus orígenes (la formación básica).

El empleo y desempleo en el país siguen siendo dos de los principales indicadores que miden el progreso económico de México (SER, 2013). De acuerdo a las cifras revisadas hasta el momento, se puede inferir que la situación para los egresados universitarios y su proceso de transición al mercado de trabajo no está sencillo, ni resulta fácil incorporarse en un tiempo corto al mercado de trabajo.

Existe un gran interés por parte de los jóvenes por complementar su formación académica, 48% respondió que por iniciativa propia acude a cursos y actividades complementarias extracurriculares que considera ayudan a ser mejor aceptado por el mercado de trabajo.

Con los resultados obtenidos para este caso de estudio se pudo corroborar algunos postulados la teoría de la búsqueda, mostrando que los egresados encuestados universitarios de la carrera de economía viven un proceso de transición al mercado de trabajo corto, además de que tanto de la UAEMéx como la licenciatura gozan de buena reputación ante los empleadores de la región (según la apreciación de los encuestados). Se confirmó también que existen “señales” como: promedio, titulación e historial académico que son fundamentales para los empleadores, las cuales fueron la base para tomar la decisión de contratación de los buscadores, que en este caso de estudio son los licenciados en economía encuestados.

Otro de los hallazgos importantes encontrados en el análisis de datos es que tanto los jóvenes como el mercado de trabajo sí consideran importantes la formación y preparación universitaria en la carrera de economía.

Al momento de encarar el mercado de trabajo se enfrentan con la realidad de que son escasamente valorados los conocimientos y habilidades que obtuvieron. Además, tienen la idea de que los conocimientos teóricos no están del todo vinculados con los puestos de trabajo y que hacen falta más conocimientos empíricos (práctica) presentándose una desvinculación entre las universidades y el mercado de trabajo.

Desde la perspectiva de los egresados, los empleadores tienen en buen concepto la carrera de economía de la UAEMéx. Se encontró evidencia de que dicha Universidad goza de un buen prestigio a nivel entidad y los egresados de la Licenciatura de Economía en su mayoría han encontrado trabajo, lo cual es indicativo de una buena empleabilidad. Además, existe un gran interés por parte de los jóvenes para complementar su formación académica, 47 % respondió que por iniciativa propia acude a cursos y actividades complementarias extracurriculares que consideran ayudan a ser mejor aceptados por el mercado de trabajo al ser más competitivos.

En cuanto, al tipo de trayectoria profesional los egresados de la Licenciatura de Economía de la UAEMéx, en su mayoría, se encuentran en dos tipos de trayectorias: éxito precoz y aproximación sucesiva, en donde en la primera se evalúa conforme al tiempo que transcurre entre que finalizan sus estudios profesionales y son contratados en el mercado de trabajo.

En el caso de la aproximación sucesiva se encuentran todos aquellos que han incrementado su capital humano a la par que han crecido en su ámbito profesional.

Lo anterior, se confirmó con los resultados de cómo percibieron su proceso de transición, donde la mayoría indicó que fue “fácil”. Por lo tanto, es una carrera que por el momento y de acuerdo con los resultados de la muestra, no presenta problemas de transición al mercado de trabajo, derivado de que los egresados de la Licenciatura en Economía

encuestados cuentan con el capital humano necesario para desempeñar las labores que demandan los puestos disponibles en la entidad, así como el prestigio de que goza la facultad de Economía de la UAEMéx.

Se obtiene suficiente información para mostrar que durante el periodo 2000 a 2010, en el caso de los egresados de la Licenciatura de Economía de los encuestados en este trabajo, sí influyó la formación de capital humano para incorporarse más rápido y en mejores condiciones al mercado de trabajo. La conclusión principal es que los egresados encuestados de la Licenciatura en Economía de la UAEMéx no se enfrentan a grandes dificultades para insertarse a la vida profesional, 95% han trabajado, sin embargo la calidad de empleo al que están accediendo se encuentra en la media, con un ICE de 54.42 puntos, lo que indica que si bien no se encuentran en el grupo inferior con las peores condiciones de contratación tampoco se sitúan en el segmento privilegiado con las mejores condiciones laborales.

FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo con el alcance y hallazgos obtenidos se observa que este es un estudio fundamental para vincular a las IES con el mercado de trabajo, en esta tesis solamente se pudieron mostrar algunos datos de este fenómeno, por lo que se recomiendan las siguientes líneas de investigación futura:

- Ampliar la muestra.
- Realizar un estudio específico de los vínculos existentes entre las IES y el mercado de trabajo del Estado de México.
- Analizar las implicaciones de la flexibilidad laboral en los egresados universitarios.
- Estudiar las teorías de ciclos económicos con la finalidad de presentar un análisis más detallado respecto al comportamiento del ICE y el momento de egreso.
- Aplicar la misma encuesta a otra carrera y realizar análisis comparativos.
- Aplicar la misma encuesta en otra IES para la misma carrera.
- Utilizar técnicas de imputación para completar los datos faltantes de las encuestas eliminadas de la presente investigación.
- Estudiar la teoría de capital social y redes sociales con la finalidad de poder vincular los resultados obtenidos de la encuesta con los supuestos planteados.
- Aplicar la metodología de la hermenéutica analógica para comparar los resultados de la encuesta con datos obtenidos de una base de datos oficial.

BIBLIOGRAFÍA

- Abad, M. (1997). *Investigación evaluativa en Documentación. Aplicación a la documentación médica*. Biblioteconomía documentación 2.
- Aggarwal, S. (2004) Labor quality in India manufacturing: A state level analysis. Documento de trabajo 126. Nueva Delhi: Indian Council for research on International Economic Relations.
- Alarcón, R. y Santos H. (2008) *Una mirada longitudinal de la calidad del empleo y sus diferencias desde la perspectiva de género: encuesta panel Casen 1996-2001-2006*. Documento de trabajo del departamento de Estudios de Mideplan, División social. pp. 76
- Altabach, P. y Mc Gill, P. (2000). *Educación Superior en el siglo XXI. Desafío Global y Respuesta Nacional*. Buenos Aires, Argentina: Biblos.
- Alonso, M. (2010). Evaluación del potencial de inserción laboral y patrones de carrera. *Revista de educación*. 351 pp. 409-434.
- Amadeo, E. y Camargo, J. (1993). Flexibilidad laboral. productividad y ajuste. *Boletín Sociográfico*. (26) pp. 25-40.
- Anderson, D., Sweeney, D. y Williams, T. (2012) *Estadística para negocios y economía*. México, D.F., México: Cengage Learning
- ANUIES-FESE. (2011). *Manual de la vinculación educación superior-empresa*. México. D.F., México: ANUIES - FESE.
- Araneda, H. (1980). *Economía política. 3ª Ed. Colección Manuales Jurídicos*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Basave, J. y Hernández, M. (2005). *Los Estudios de Empresarios y Empresas: Una perspectiva Internacional*. México. D.F.: UAM / UNAM.
- Basurto, R. (2010). *Sonora. La competitividad regional y empresarial ante la economía del conocimiento*. Hermosillo, México: Mora Cantúa Editores.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A theoretical Analysis. *Journal of Political Economy* 70 (5) pp. 9-49

- Becker, G. (1985). Human capital. effort. and the sexual division of labor. *Journal of labor economics*. 3 (1) pp. 333-58
- Becker, G. y Chiswick, B. (1966). The economics of education. Education and the distribution of earnings. *The American Economic Review*. 56 (1/2) pp. 358-369
- Blinder, A. (1973) Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*. 8 (4) pp. 436-455.
- Bloodgood, J., Turnley, W. y Mudrack, P. (2010). Ethics instruction and the perceived acceptability of cheating. *Journal of Business Ethics*. 95 pp. 23-37.
- Braverman, H. (1998). Labor and Monopoly Capital. The Degradation of work in the twentieth century. *Monthly Review Press New York*. pp. 59-85
- Brunet, I. y Morell, A. (1998). Mercado de trabajo y estrategias de valorización. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. pp. 37-71
- Burgos, A. y Roberti, E. (2013). *Los mundos del trabajo: multiplicidad de dispositivos, trayectorias y sentidos en la inserción laboral de los jóvenes*. Congreso nacional de estudios del trabajo. El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas dependientes. ASET - Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina: 7,8 y 9 de agosto de 2013.
- Cacéres, D. y Zuñiga, S. (2013) Disparidades regionales y estabilidad de la calidad del empleo en Chile: 1998-2006. *Gestión y Política Pública*, 22 (1) PP.203-243.
- Cachón, L. (1999). *Los Jóvenes en el Mercado de Trabajo en España*. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, España.
- Cain, G. (1975). The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory. *The American Economic Review*. 65(2) pp.16-22.
- Camarena, B. y Velarde, D. (2009). Educación Superior y mercado de trabajo: vinculación y pertinencia social ¿por qué? y ¿para qué?. *Estudios Sociales Número Especial*. pp. 106-125.
- Campos, G. (2001). Los Rostros Opuestos del Mercado. *Aportes*. pp. 141-148.
- Campos, G. (2003) Implicaciones del Concepto de Empleabilidad en la Reforma Educativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. pp. 1-9.

- Carboni, S. Delicio, F. y Maestrome, M. (2000). Relación entre universidad y sector productivo. *FACES*. 6 (9) pp. 81-97.
- Carlson, B. (2002). Educación y mercado del trabajo en América Latina frente a la globalización. *Revista de la CEPAL* 77. pp. 123-141.
- Casal, J. (1997). *Modalidades de transición profesional. mercado de trabajo y condiciones de empleo*. Cuadernos de relaciones laborales. No. 11. Madrid, España.
- Casanova, H. (2002) *Nuevas políticas de la educación superior*. Ed. 1ª Coruña, España: Netbiblo.
- Celina, H. y Camñil, a. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría* 34 (4) pp. 572-580.
- Cernas, D. y Mercado, P. (2013) Los estudios económico-administrativos: origen, críticas y nuevos rumbos. EN: González, F. y Aguado, E. (2013) *Escalas del conocimiento. Las formas de construcción del objeto en las disciplinas sociales*. México, D.F., México: Ediciones Eón/Universidad Autónoma del Estado de México.
- Chapman, K., Davis, R., Toy, D. y Wright, L. (2004). Academic Integrity in the business school environment: I'll get by with a little help from my friends. *Journal of Marketing Education* . 26 pp. 236-249.
- Chacón, B. (1999) Calidad del empleo y pobreza en Chile, 1990-1996. EN Infante, R. (ed.) *La calidad del empleo: la experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*. Santiago de Chile, Chile: Organización Internacional del Trabajo. pp. 264.
- Chéron, A., Langot, F., Moreno-Galbis, E., Tepp, G., Pse, E. e Iza, C. (2011). Labour Market Institutions and Technological Employment. *Economica*. 78 pp. 159-186.
- Corral-Verdugo, V. (1995) Modelos variables latentes para la investigación conductual. *Acta Comportamental*. 3(2) pp. 171-190.
- Cortés, C. (2005). *Las empresas Transnacionales en México como factor fundamental en el desarrollo que debe ser regulado*. Cholula, México: Universidad de las Américas. Tesis de Licenciatura. Escuela de Ciencias Sociales. Departamento de Relaciones Internacionales e Historia.
- Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika* 3. pp. 249-254.
- Cruz, Y. y Cruz, A. (2008). La educación superior en México. Tendencias y desafíos. Avaliacao, Brasil: *Revista de Avaliacao da Educacao* . 13 (2) pp. 293-311.

- Damiani, M., Hölscher, J. y Pompei, F. (2011). Labour market inequalities and the role of Institutions. *The European Journal of Comparative Economics*. 8 (2) pp. 163-173.
- De la Garza, E. (1997). La flexibilidad del trabajo en América Latina. *Revista Lationamericana de Estudios de Trabajo*. 3 (5) pp.129-157.
- Díaz, J. (1999). *Macroeconomía: primeros conceptos*. Madrid, España: Antoni Bosch.
- Dickens, W. y Lang, K. (1985). *A test of dual labor market theory*. NBER Working paper series. No. 1314 Cambridge, Inglaterra: National Bureau of Economic Research.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. New York, USA: D.C. Heath and Company.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid, España: Ministerio de trabajo y Seguridad social.
- Dornbusch, R. y Fischer, S. (1985). *Macroeconomía*. 3ª Ed. Madrid, España: McGraw Hill
- Dunlop, J. (1966). Job vacancy measures and economic analysis EN: *The measurement and Interpretation of job vacancies*. (1966). Columbia University Press.
- Ettlie, J. y Penner-Hahn, J. (1994). Flexibility ratios and manufacturing strategy. *Management Science* 40 (11) pp. 1444-1454.
- Farné, S. (2003) *Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia*. Lima, Perú: OIT / Oficina subregional para los países Andinos.
- Freeman, L. (1979). Centrality in Social Networksconceptual clarification. *Social Networks*. (1) pp. 215-239.
- Freeman, R. (1994). *Mercados de trabajo en acción. Ensayos sobre economía empírica*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- García, J. (2001). *La cultura de la Universidad del nuevo milenio*. Estudios sobre las culturas contemporáneas . Vol. VII (13) pp.75-96.
- García, S. (1994). *Introducción a la economía de la empresa*. Madrid, España: Ediciones Diaz Santos.
- Gee, S., Tung-Chun, H. y Li-Husan, H. (2006) Establishment and application of a labor quality index: The case of Taiwan's manufacturing industry. *Social Indicator Research* 79 (1) pp. 61-93.
- Geráld-Destinobles, A. (2006). *El capital Humano en las teorías del crecimiento económico*. Chihuahua, México: Eumed.net.

- Ghazzawi, I. (2010). The next generation of entrepreneurs: A reflection of a college outreach business program for High School Students. *Journal of Entrepreneurship Education* . 13 pp. 9-35.
- Gómez, F., Borra. C., Gil, M. y Salas, M. (2008). *La duración del primer desempleo en: La inserción laboral de los economistas*. Navarra, España: Thomson. pp. 39-63.
- Gómez, M. (2004). Reflexiones sobre el concepto de embeddedness. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial* 2(4) pp. 145-164
- González, D. (2008). La influencia del capital relacional. innovación tecnológica y orientación al mercado sobre los resultados empresariales en empresas de alta tecnología. Un modelo conceptual. *Pensamiento y Gestión*. Universidad del Norte . 25 pp.113-138.
- González, X., González, X. y Miles, D. (2001). A transición da universidade ó traballo: Unha aproximación empírica. *Revista Galega de Economía*. 10 pp.177-192.
- Granados, J. y Vences J. (2011) *Construyendo un indicador para medir la calidad del empleo en el tiempo en las ciudades de México*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Guthrie, J., Boedker, C., y Cuganesan, S. (2005). *Making (In)visible: A tringulation of An Australia Public Sector Organisation's Intellectual Capital Practices*. Eroepean Accounting Association's 28th Annual Congress. Goteborg. 18-20 May. 2005. Goteborg.
- Hagedoorn, J. (2006). Understanding the cross-level embeddedness of interfirm partnership formation. *Academy of Management Review*. 31 (3) pp. 670-680.
- Hall, R., y Taylor, J. (1992). *Macroeconomía*. Barcelona, España: Editor Antoni Bosch.
- Hans-Georg, K. y Pereyra, M. (2009). La experiencia del Pisa en Alemania: Recepción. reformas recientes y reflexiones sobre un sistema educativo en cambio. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. Vol. 13 (2) pp.1-24.
- Harrison, B. y Sum, A. (1979). The theory of "dual" or segmented labor markets. *Journal of economic Issues*. 13 (3) pp. 687-706.
- Hernández, O. (1998) *Temas de análisis estadístico multivariado*. 1ª Edic. San José, Costa Rica: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Izura, T., y Montesino, B. (2010). Un concepto explicativo de la realidad laboral: Trabajo Decente. *Revist Reid*. INEDITO.

- Jacinto, C. (2006). Estrategias sistémicas y subjetivas de transición laboral de los jóvenes en Argentina. El papel de los dispositivos de formación para el empleo. *Revista de educación*. 341 pp. 57-79.
- Kent, R. (2005). La dialéctica de la esperanza y la desilución en políticas de Educación Superior en México. *Revista de la Educación Superior*. Vol. XXXIV (2) (134) pp. 63-79.
- Kerr, C. (1954) Industrial conflict and its mediation. *American Journal of Sociology*. 60 (3) pp. 230-245.
- Kidwell, L., y Kent, J. (2008). Integrity at a distance: A study of academic misconduct among university students on and off campus. *Accounting Education: An International Journal*. 17 pp. S3-S16.
- Kotz, D. (2009). The financial and economic crisis of 2008: A systematic crisis of neoliberal capitalism. *Review of radical political economics*. pp. 305-317.
- Kuder, G. y Richardson, M. (1937) The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika* 2 (3) pp. 151-160.
- Lagos, R. (1994). ¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. *Revista de la CEPAL*. 54 pp. 81-95.
- Lawshe, C. (1975) A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*. 28 pp. 563-575.
- León, A. (2004). Un modelo de vinculación universidad-PYME-administración pública para la creación de centros de desarrollo productivo en la costa caribe de Colombia. *Ingeniería y Desarrollo. Universidad del Norte*. 15 pp. 84-115.
- Levine, S. y White, P. (1960) Exchange as a conceptual framework for the study of interorganizational relationships. *Administrative Science Quarterly*. 5 pp. 583-601.
- Liu, O. (2011). Measuring value-added in higher education: conditions and caveats – results from using the Measure of Academic Proficiency and Progress (MAPPTM). *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 36 (1) pp.81-94.
- Loría, E. (2001) Los altibajos de la economía mexicana en 2001. *Momento económico*. pp. 57-59.

- López, M. (2008). El aprendizaje basado en problemas. una propuesta en el contexto de la educación superior en México. *Tiempo de Educar* . 9 (18) pp. 199-232.
- López, M. (2008). *Documentos de investigación del Programa de Doctorado de Economía Aplicada Universitat Autònoma de Barcelona*. pp. 1-21.
- López, M. (2009). Efectos de la correspondencia entre educación y empleo de los jóvenes en el mercado de trabajo mexicano. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. 14 (42) pp. 863-887.
- López-Calva, L., González, A. y Ortiz, E. (2007) Índice de competitividad social. México, D.F., México: PNUD-Mimeo.
- Lorenz, E., Lundvally, B.-A., Valeyre, A. y Holm, J. (2010). Organizational learning and systems of labor market regulation in Europe. *Industrial and Corporate Change*. 19 (4) pp. 1141–1173.
- Marichal, C. (2003). Auge y decadencia de las empresas estatales en México. 1930-1980: algunas notas sobre la relación histórica entre empresas estatales y endeudamiento externo. México. D.F.: UAM / UNAM EN: Basave, J. y Hernández, M. (2005). *Los estudios de empresarios y empresas: Una perspectiva Internacional*.
- Marsden, P. (1994). The Hiring Process: Recruitment Methods American. *Behavioral Scientist*. 37 pp. 979-991.
- Martínez, J. (2011). *Plan de desarrollo 2011-2015 Facultad de Economía*. Universidad Autónoma del Estado de México.
- Martínez, T. (2008). *Desarrollo Regional en México*. México. D.F., México: UAM.
- McCall, J. (1970). Economics of information and job search. *The quarterly journal of economics*. 84 (1) pp. 113-126
- McConnel, C. y Brue, S. (1997). *Economía Laboral Contemporánea*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- McDonald, R. (2005). *Nuevas perspectivas sobre la evaluación*. París, Francia: UNESCO
- Méndez, C. y Rondón, M. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. pp. 197-207

- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy* 66 (4) pp. 281-302
- Mincer, J. (1970). The distribution of labor incomes: A survey. *Journal of Economic Literature*. 8 (1) pp. 1-26
- Ministerio del trabajo (2002) *Observatorio laboral núm. 6 del ministerio del trabajo*. Santiago de Chile, Chile. pp. 14
- Miranda, S. y Salgado, C. (2013) *La nueva ley federal del trabajo en México formaliza la flexibilidad laboral*. Artículo inedito. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Molnar, K., Kletke, M. y Chongwatpol. J. (2008). Ethics vs. IT ethics: Do undergraduate students perceive a difference? *Journal of business Ethics*. 83 pp. 657-671.
- Morstensen, D. (1970). Job search. the duaration of unemployment. and the phillips curve. *The american economic review*. 60 (5) pp.847-862
- Muchinsky, P. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology*. Belmont, USA: Thomson.
- Muñoz, H. (2005). *Educación Superior. el mercado emergente y el bien público*. Cuadernos del Seminario educación superior de la UNAM 2. México. D.F., México: UNAM.
- Naidorf, J. (2002). *En torno a la vinculación científico-tecnológica entre la Universidad. la Empresa y el Estado. Desarrollos teóricos de una agenda crítica*. Fundamentos en Humanidades III (1-2) (5-6) pp. 7-22.
- National Governor's Association (2001). *The 21st Century is Upon US. Are We Ready?* Washington. D.C., USA: NGA Center for Best Practices.
- Nirenberg, O. (2012) *Un método para la autoevaluación y la mejora de la calidad educativa. Sistematización de experiencias en escuelas primarias argentinas 2006-2012*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), CEADEL.
- Novalés, A. (1996). *Estadística y econometría*. Madrid: Mcgraw-Hill / Interamericana de España, S.A.
- Novick, P. y Botstein, D. (1985) Phenotypic analysis of temperature-sensitive yeast actin mutants. *Cell Press*.
- Oaxaca, R. (1973) Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*. 14 pp. 693-709.

- Ortmann, A. (1997). How to Survive in Post-Industrial Environments: Adam Smith's Advice for today's Colleges and Universities. *Journal of Higher Education*. 68 pp. 483-501.
- Osberg, L. y Sharpe, A. (1999) *An index of economic well being for Canada*. Quebec, Canada: Applied Research Branch, Strategic Policy.
- Osberg, L. y Sharpe, A. (2003) An index of labour market well-being for OECD countries. Center for the study of living standards. Reporte 2003-2005, Ottawa, Canadá.
- Peck, J. (1996). *Work-place. The social regulation of labor markets*. New York - London, USA-Inglaterra: The Guilford Press.
- Pedrajas, A. y Sala, T. (2010) La flexibilidad interna tras la reforma efectuada por la ley 35/2010, de 17 de Septiembre: sus mejoras y sus carencias. *Boletín Laboral*.
- Prieto, C. (1998). ¿Mercado de trabajo? *REIS*. 47 (89) pp. 177-192.
- Ramírez, R. (2009). *México en la crisis global y en su propia crisis: ¿qué hacer?*. Ensayo para la Fundación Friedrich Ebert.
- Ramos, J. (1993). El problema del empleo: Enfoques ortodoxos y estructurales. *Cuadernos de economía*. 30 (90) pp. 225-246.
- Reich, M., Gordon, D. y Edwards, R. (1973) A theory of labor market segmentation. *The American Economic Review*. 63 (2) pp. 359-365
- Reinhart, C., y Rogoff, K. (2008). Is the 2007 U.S. Sub-prime financial crisis so different? An international historical comparison. *NBER working paper series*. pp. 2-13.
- Reyes, A. (1992) *Administración moderna*. México, D.F., México: LIMUSA.
- Ring, P. y Van de Ven, A. (1994). Developmental processes of cooperative interorganizational relationships. *Academy of Management Review*. 19 pp. 90-118.
- Rodríguez-Oreggia, E. y Silva, L. (2009) Construcción de un índice de condiciones laborales por estados para México. *Gestión y Política Pública*, 18 (1) pp. 149-178.
- Roca, R. (2009). *Macroeconomía Intermedia. Teorías y Políticas*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Pontificia/ Universidad Católica del Perú.
- Rocha, N., Krawulski, E., Tavares, G. y Penna, D. (2010). Da formação superior ao mercado de trabalho: percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. *Revista eletrónica de Investigación y Docencia*. pp. 79-96.

- Rodríguez, J. (2007). *Productividad organizacional en la mediana industria superior del municipio Iribarren*. Estado Lara, Venezuela. Compendium - Barquesimeto: Universidad Centro-Occidental Lisandro Alvarado . 10 (18) pp. 37-59 .
- Rodríguez, M., González, M., Figuera, M. y Rodríguez, S. (2009). *Estudios Universitarios. Proyecto profesional y Mundo de trabajo. Cómo tender puentes entre la Univesidad y la vida activa*. Barcelona, España: Publicaciones I Ediciones de la Universitat de Barcelona.
- Rodríguez, S., Prades, A., Bernáldez, L. y Sánchez, S. (2009). Sobre la empleabilidad de los graduados universitarios en Catalunya: del diagnóstico a la acción. *Revista de educación*. pp. 107-137.
- Rojas, R. (2001). *Formación de investigadores educativos Una propuesta de investigación*. México. D.F., México: Plaza y Valdés.
- Romero, J. (2008). *Experiencias de vinculación Universidad-sector productivo y social en la BUAP*. México. D.F., México: ANUIES.
- Rose, A. y Spiegel, M. (2009). Cross-country causes and consequences of the 2008 crisis: early warning. *NBER working paper series*. pp. 1-49.
- Rubio, J. (2006). *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006: Un balance*. México. D.F., México: Secretaría de Educación Pública / Fondo de Cultura Económica.
- Rubio, L., Miranda, S. y Salgado, C. (2012) *Periodo de transición y mercado de trabajo de los profesionistas. nacional y Estado de México 2012*. EN: II Coloquio Internacional y VII Nacional de Investigación en Ciencias Económico-Administrativas. 22-23 de noviembre 2012. Toluca.
- Ruiz, L. (2011). *Programa Nacional de Extensión de los servicios. vinculación y difusión de la cultura 2011*. México. D.F., México: ANUIES.
- Ruiz, R. (2010). Innovación en la educación superior. Hacia las sociedades del conocimiento. México. D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Salgado, M. y Miranda, S. (2007). Mercado de Trabajo y profesionistas en el Estado de México. *Quivera*. Universidad Autónoma del Estado de México . 9 (1).
- Salgado, M. y Miranda, S. (2008). *El mercado de trabajo de los profesionistas en el Estado de México 1990-2000. Actividad económica regional en el Estado de México. Biblioteca Mexiquense del bicentenario*. Secretaría de desarrollo económico. Colección Mayor. No.

- Sánchez, M. y Intxaurburu, M. (1995). La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto. *Estudios de economía aplicada*. 4 pp. 115-134
- Schwerdt, G y Turunen, J. (2006) *Growth in Euro Area labor quality*. Documento de trabajo 575, Frankfurt, Alemania: European Central Bank.
- Selva, C. (2004). *El capital humano y su contribución al crecimiento económico. Un análisis para Castilla-La Mancha*. Cuenca, España: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*. 51 (1) pp. 1- 17
- Schwartzman, S. (2000). América Latina: las respuestas nacionales a los desafíos mundiales. Buenos Aires, Argentina: EN: Altabach. P. y McGrill. P. (2000) *Educación Superior en el siglo XXI*. Edit. Biblos.
- Scott, R. y Davis, G. (2007). *Organizations and organizing. Rational. natural and open system perspectives*. Upper Saddle River, USA: Pearson- Prentice Hall
- Scull, S. y Cuthill, M. (2010). Engaged outreach: using community engagement to facilitate access to higher education for people from low socio-economic backgrounds. *Higher Education Research y Development*. 29 (1) pp. 59-74.
- Segura, J. (2001). La reforma del mercado de trabajo español: Un panorama. *Revista de Economía Aplicada*. Vol. IX (25) pp. 157-190.
- Siddique, A., Aslam, D., Khan, M. y Fatima, U. (2011). Impact of Academic Leadership on Faculty's Motivation. and Organizational Effectiveness in Higher Education System. *International Journal of Business and Social Science*. 2 (8) pp.184-191.
- Solow, R. (1992). *El mercado de trabajo como institución social*. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Soto, S. (2009). Elementos para la comprensión de la crisis actual del capitalismo. Una perspectiva desde la periferia. *Reflexiones*. 88 (1) pp. 137-153.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*. 87. pp. 355-374.
- Stigler, G. (1961). The Economics of Information. *Journal of Political Economy*. 69. pp. 213-225.
- Thurow. L. (1970). *Investment in human capital*. Belmont, USA: Wadsworth.

- Thurow, L. y Lucas, R. (1972). *The american distribution of income: a structural problem*. A study for the joint economic committee. Washington D.C., USA: US Congress. Government Printing Office.
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones Compilaciones e introducción de Luis Toharia*. Madrid, España: Alianza.
- Trejo, S. (1998). *Empleo para Todos: El Reto y los Caminos*. México. Fondo de Cultura Económica.
- Tsang, E. (1997). Organizational Learning and the Learning Organization: A Dichotomy Between Descriptive and Prescriptive Research. *Human Relations*. 50 (1) pp. 73-89.
- Tünnermann, C. (2003). *La Universidad latinoamericana ante los retos del siglo XXI*. México. D.F., México: Unión de Universidades de América Latina.
- Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in inter-firm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*. 42 pp. 35-67.
- Vargas, J., Reza, M. y Sariolghalam, N. (2010). Multiple Intelligences and the Future of Education in Mexico. *Asian Social Science*. 6 (6) pp. 139-147.
- Vega, A. (2001). *Educación Superior de Calidad para el Siglo XXI*. Educación-Universidad de Costa Rica . 25 (1) pp. 9-17.
- Weller, J. (2007). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe*. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. Santiago de Chile, Chile: CEPAL.
- Wooldrige, J. (2006) *Introducción a la econometría*. Madrid: Paraninfo-Cengage Learning.
- Womack, J. y Jones, D. (2003). *Lean thinking*. New York, USA: Free Press.
- Yañez, S. (1999). Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género. EN: Insignia. J. y Yañez. S. (eds.) *Sindicalismo. género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Santiago de Chile, Chile: Fundación Friedrich Ebert / CEM.
- Zeytinoglu, I. (1999). *Changing work relationships in Industrialized Economies*. Philadelphia: Library of Congress Cataloging in Publication Data.

REFERENCIAS EN LÍNEA

- Alcántar. V. M., y Arcos. J. L. (2004). La vinculación como instrumento de imagen y posicionamiento de las instituciones de educación superior. *Revista electrónica de Investigación Educativa* . 6 (1). Consultado el día 12 de enero de 2012. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol6no1/contenido-enriquez.html>
- ANUIES (2013). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior-ANUIES. Consultado el 19 de mayo de 2013. Disponible en: http://201.161.2.34/la_anuiies/diries/
- Banco de México (2004). Resumen informe anual 2003. Consultado el 20 de mayo de 2014. Disponible en: <http://www.banxico.gob.mx/publicaciones-y-discursos/publicaciones/informes-periodicos/anual/%7BB7834043-430B-E9E7-290E-0B57366C0D67%7D.pdf>
- Banco de México (2012). Consultado el 23 de febrero de 2012. Disponible en: <http://www.banxico.org.mx/SieInternet/consultarDirectorioInternetAction.do?accion=consultar%20CuadroAnalitico&idCuadro=CA126§or=12&locale=es>
- Campos. G., y Sánchez. G. (2005). La vinculación universitaria: ese oscuro objeto del deseo. *Revista electrónica de investigación Educativa* . 7 (2). Consultado el día 12 de enero de 2012. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol7no2/contenido-campos.html>.
- Canacindra Digital. (2011). Consultado el 9 de noviembre de 2011. Disponible en: http://www.canacindra-digital.com.mx/home/index.php?option=com_content&view=article&id=335&Itemid=152
- CEDEFOP-European Centre for the Development of Vocational Training (2012). Consultado el 20 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>
- CEI-Centro de Economía Internacional (2012). Consultado el 30 de abril de 2012. Disponible en: <http://www.cei.gov.ar/node/27>
- CENEVAL (2013) Consultado el 15 de febrero de 2013. Disponible en: <http://www.ceneval.edu.mx/>
- CEPAL- Comisión Económica Para América Latina y el Caribe (2005). Consultado el 20 de marzo de 2012. Disponible en: <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/revista/noticias/articuloCEPAL/5/19085/P19085.xml&xsl=/revista/tpl/p39f.xsl&base=/revista/tpl/top-bottom.xsl>

- COESPO-Consejo Estatal de Población (2013) Consultado el 20 de diciembre de 2013, Disponible en: <http://qacontent.edomex.gob.mx/coespo/numeralia/poblaciontotal/index.htm>
- COPAES - Consejo Para la Acreditación de la Educación Superior. A.C. (2013) Consultado el 10 de febrero de 2013. Disponible en: <http://www.copaes.org.mx/FINAL/inicio.php>
- CONACYT-Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2013) Consultado el 11 de febrero de 2013. Disponible en: <https://conacyt.mx/>
- CONEAU – Consejo Nacional de la Evaluación y Acreditación Universitaria (2013) Consultado el 17 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.fcm.uncu.edu.ar/joomla/index.php/home/acreditacion>
- Cuéntame INEGI. (2011). Consultado el 9 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/default.aspx?tema=E>
- Cuenta de la Hacienda Pública Federal (2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012). Consultado el 5 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.apartados.hacienda.gob.mx/>
- Diario Colatino (2013) Consultado el 20 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.diariocolatino.com/es/20051011/documentos/23041/%C2%BFQu%C3%A9-es-la-flexibilidad-del-mercado-de-trabajo.htm?tpl=69>
- DOF.-Diario Oficial de la Federación (30 de junio de 2009). *DOF Nueva Estratificación De Las PyMEs*. Consultado el 12 de marzo de 2012. Disponible en: <http://www.compite.org.mx/DOFNuevaEstratificacionDeLasPyMEs.htm>
- DGPPE- Dirección General de Planeación y Estadística Educativa (2013). Consultado el 19 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.dgpp.sep.gob.mx/estadistica.html>
- Educación de Calidad-Colombia 2012. E. d. (2012). *Educación de Calidad-Colombia*. Consultado el 11 de marzo de 2012. Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-217744.html>
- El economista (2011) *PIB habría crecido 5.4% al cierre*. Consultado el 10 de marzo de 2014. Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2011/01/06/pib-habria-crecido-54-cierre>
- El economista (2012). *Profesionistas, grueso del desempleo estatal*. Consultado el 10 de mayo de 2013. Disponible en: <http://eleconomista.com.mx/industrias/2012/09/30/profesionistas-grueso-desempleo-estatal>

ENOE-Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2011) Consultado el 10 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx>

Eurostat. (2013) *Tasas de empleo por grupos de edad y máximo nivel de estudios alcanzado. tercer trimestre de 2010 (%) en México*. Consultado el 15 de octubre de 2013. Disponible en: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Tasas de empleo por grupos de edad y sexo. y m%C3%A1ximo nivel de estudios alcanzado. tercer trimestre de 2010 %28%25%29 es.PNG&filetimestamp=20111005124701](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php?title=File:Tasas_de_empleo_por_grupos_de_edad_ysexo_y_m%C3%A1ximo_nivel_de_estudios_alcanzado_tercer_trimestre_de_2010_%28%25%29_es.PNG&filetimestamp=20111005124701)

FIMPES-Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior. A.C. (2013) Consultado el 15 de abril de 2013. Disponible en: <http://www.fimpes.org.mx/>

G & B Marketing Empresarial. (2012). *Diccionario empresarial*. Consultado el 11 de marzo de 2012. Disponible en: <http://www.gbmarketingcr.net/diccionario.html>

Index Mundi. (2012). Consultado el 23 febrero de 2012. Disponible en: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=mx&v=65&l=es>

Index Mundi. (2013). Consultado el 27 abril de 2013. Disponible en: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=mx&v=65&l=es>

ISCED-International Standard Classification of Education (2013) Consultado el 11 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.uis.unesco.org/EDUCATION/Pages/international-standard-classification-of-education.aspx>

INEA-Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (2011). Consultado el 10 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://www.inea.gob.mx/>

INEGI- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2012). Consultado el 23 de febrero de 2012. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/cuadroestadisticos/GeneraCuadro.aspx?s=est&nc=492&c=23920>

La Crónica (2003) Entrevista a José Angel Pescador Osuna. Consultado el 20 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.cronica.com.mx/notas/2003/45735.html>

Liajorge (2010) *Segunda Carrera, Maestría, seguir o no seguir estudiando*. Consultado el 15 de febrero de 2014. Disponible en:

<http://liajorgge.wordpress.com/2010/12/01/segunda-carrera-maestria-seguir-o-no-seguir-estudiando/>

Leydesdoff. L. (2001) *Knowledge based innovation systems and the model of a triple helix of university-industry-government relations*. Disponible en: <http://www.leydesdorff.net/>

López. X. y Sosa. I. (2007) Blog-Sexenio de Vicente Fox Quesada. Consultado el 22 de mayo de 2013. Disponible en: <http://sexenio20002006.blogspot.mx/2007/11/educacin.html>

Liker. J. (2010) *Toyota's lost its quality edge? Not so fast*. Businessweek. Disponible en: http://it.kaizen.com/fileadmin/DATA/kaizen_it/Documents/Publications/Business%20Week%20Toyota%27s%20Lost%20Its%20Quality%20Edge.pdf

Lucero, I. y Meza, S. (2002) Validación de instrumentos para medir conocimientos. Departamento de física - Facultad de Ciencias Exactas, Naturales y Agrimensura. UNNE. Consultado el 25 de abril de 2014. Disponible en: www.unne.edu.ar/cyt/2002/09-Educacion/D-027.pdf

Mungaray. A. (2001). La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista electrónica de investigación Educativa* . 3 (1). Consultado el 12 de enero de 2012. Disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol3no1/contenido-mungaray.html>

OCDE-Organisation for Economic Co-Operation and Development. (2012). OECD Employment outlook 2012. Consultado el 1 de septiembre de 2012. Disponible en: http://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2012_empl_outlook-2012-en

OIT- Organización Internacional del trabajo (2013). Consultado el 20 de abril de 2013. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 PND. (2001). *Presidencia*. Consultado el 29 de octubre de 2011. Disponible en: <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/>

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 PND. (2007). *Presidencia*. Consultado el 29 de octubre de 2011. Disponible en: <http://pnd.presidencia.gob.mx/>

Portal del empleo (2014). Consultado el 10 de enero de 2014. Disponible en: http://www.empleo.gob.mx/es_mx/empleo/tendencias_de_empleo_de_las_carreras_profesi

- Portal2edomex (2014). Consultado el 17 de marzo de 2014, en: <http://portal2.edomex.gob.mx/edomex/estado/geografiayestadistica/regiones/index.htm>
- PROMEP-Programa para el Mejoramiento del Profesorado (2013) Consultado el 5 de mayo de 2013. Disponible en: <http://promep.sep.gob.mx/>
- PYMES-Pequeñas y Medianas Empresas. (2012). Las PYMES en México. Consultado el 1 de mayo de 2012. Disponible en: <http://www.institutopyme.org/>
- SEP-Secretaría de Educación Pública (2011). Consultado el 20 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.sep.gob.mx/>
- SEP-Secretaría de Educación Pública (2012). Consultado el 4 de febrero de 2012. Disponible en: http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Estadisticas
- SEP-Secretaría de Educación Pública (2013). *Educación por niveles*. Consultado el 1 de abril de 2013. Disponible en: http://www.sep.gob.mx/es/sep1/educacion_por_niveles
- SES-SEP. (2013). *Subsecretaría de Educación Superior - Secretaría de Educación Pública*. Consultado el 12 de marzo de 2013. Disponible en: <http://www.ses2.sep.gob.mx/cgi-bin/acronimos/sya.pl?busca=I>
- SES-Subsecretaria de Educación Superior. (2011). *Portal de vinculación*. Consultado el 27 de octubre de 2011. Disponible en: <http://www.vinculacion.ses.sep.gob.mx/#>
- SRE (2013). *Indicadores económicos*. Secretaria de Relaciones Exteriores. Consultado el 20 de enero de 2014. Disponible en: <http://www.sre.gob.mx/index.php/indicadores-economicos>
- STPS-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2012) Consultado el 18 de noviembre de 2012. Disponible en: <http://www.stps.gob.mx/bp/index.html>
- The free dictionary (2014) Definición de incremento. Consultado el 13 de marzo de 2014. Disponible en: <http://es.thefreedictionary.com/incremento>
- Tu Empresa.gob. (2012). *Tu Empresa.gob*. Consultado el 12 de marzo de 2012. Disponible en: <http://www.tuempresa.gob.mx/portal/comun/publico/file.do?llave=glosario>
- UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2006). Consultado el 20 de mayo de 2013. Disponible en: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=11707&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO-Organización de las Naciones Unidas para la Educación (2011). Consultado el 20 de mayo de 2013. Disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/networks/>

UAEMéx-Universidad Autónoma del Estado de México. (2012) Historia. Consultado el 1 de diciembre de 2012. Disponible en: <http://www.uaemex.mx/SEyV/home%20historia.html>

UAEMéx-FE-Facultad de Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (2012). Consultado el 1 de diciembre de 2012. Disponible en: <http://www.uaemex.mx/feconomia/>

Uxó, J. (2014) *Crecimiento económico*. Consultado el 23 de marzo de 2014. Disponible en: <http://www.expansion.com/diccionario-economico/crecimiento-economico.html>

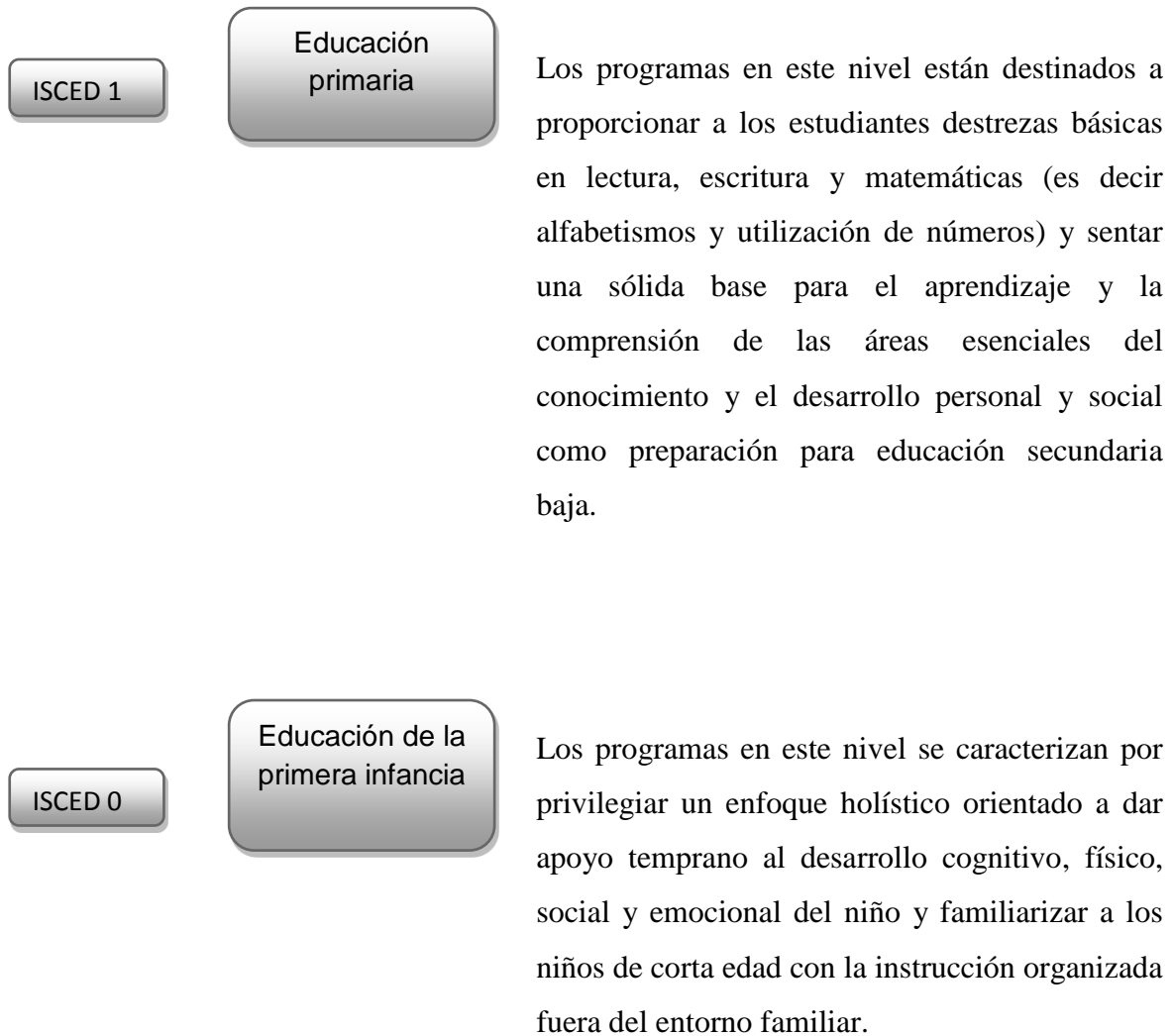
Anexo 1

Niveles ISCED – UNESCO

Nivel ISCED	Denominación	Características
ISCED 8	Doctorado o equivalente	Los estudios de este nivel están dedicados a estudios avanzados e investigaciones originales. ofrecidos por IES (principalmente universidades) dedicadas a la investigación.
ISCED 7	Maestría o equivalente	Los programas de este nivel se caracterizan por ser esencialmente teóricos y por estar basados en investigaciones que reflejan los últimos avances del campo o en las mejores prácticas profesionales.
ISCED 6	Licenciatura o equivalente	Los programas en este nivel son esencialmente teóricos, si bien pueden incluir un componente práctico, y están basados en investigación que refleja los últimos avances en el campo o las mejores prácticas profesionales.

ISCED 5	Educación terciaria de ciclo corto	Estos programas se caracterizan por estar basados en un componente práctico, estar orientados a ocupaciones específicas y preparar al estudiante para el mercado de trabajo.
ISCED 4	Educación postsecundaria no terciaria	Los programas de este nivel están diseñados para proporcionar a las personas que han concluido el nivel ISCED 3 las certificaciones no terciarias requeridas para avanzar a la educación terciaria, o bien para insertarse en el mercado de trabajo en el caso que sus certificaciones de nivel ISCED 3 no otorgaran acceso a este nivel.
ISCED 3	Educación secundaria alta	Los programas de este nivel se caracterizan por impartir a los estudiantes un tipo de instrucción más diversificada, especializada y avanzada que los programas del nivel ISCED 2. Al tiempo que presentan un mayor grado de diferenciación y ofrecen un espectro más amplio de opciones y ramificaciones dentro del mismo nivel.
ISCED 2	Educación secundaria baja	Los programas en este nivel suelen aplicar un

modelo más orientado por asignaturas con el fin de introducir conceptos teóricos sobre una amplia gama de temas.



Fuente: elaboración propia con base en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (ISCED. 2011).

Anexo 2

Plan rígido 1992

LICENCIATURA EN ECONOMÍA
Plan 1992

PRIMER SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
INTRODUCCION A LA ECONOMIA	4	4	0	8
MATEMATICAS I	6	4	2	10
HISTORIA ECONOMICA GENERAL I	4	4	0	8
INTRODUCCION A LA COMPUTACION	4	2	2	6
CONTABILIDAD EMPRESARIAL Y ANALISIS DE ESTADOS FINANCIEROS	6	4	2	10
INGLES I	4	4	0	8
TOTAL	28	22	6	50

SEGUNDO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA I	6	4	2	10
MATEMATICAS II	6	4	2	10
HISTORIA ECONOMICA GENERAL II	4	4	0	8
ESTADISTICA DESCRIPTIVA Y DEMOGRAFICA	4	2	2	6
LOGICA, METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA INVESTIGACION	4	2	2	6
INGLES II	4	4	0	8
TOTAL	28	20	8	48

TERCER SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA II	6	4	2	10
MATEMATICAS III	6	4	2	10
HISTORIA ECONOMICA DE AMERICA LATINA	4	4	0	8
TALLER DE INVESTIGACION SOBRE POBLACION Y CONDICIONES DE VIDA	4	2	2	6
CONTABILIDAD NACIONAL	6	4	2	10
INGLES III	4	4	0	8
GEOGRAFIA ECONOMICA	4	2	2	6
TOTAL	34	24	10	58

CUARTO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA III	6	4	2	10
ORGANIZACION INDUSTRIAL	6	4	2	10
ESTADISTICA I	6	4	2	10
HISTORIA ECONOMICA DE LAS INTEGRACIONES REGIONALES	4	4	0	8
TALLER DE INVESTIGACION SOBRE MERCADOS	4	2	2	6
INGLES IV	4	4	0	8
TOTAL	30	22	8	52

QUINTO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA IV	6	4	2	10
COMERCIO INTERNACIONAL	6	4	2	10
ESTADISTICA II	6	4	2	10
HISTORIA ECONOMICA DE MEXICO I	4	4	0	8
TALLER DE INVESTIGACION SOBRE CONDICIONES DE PRODUCCION Y TECNOLOGIA	4	2	2	6
ECONOMIA DEL MEDIO AMBIENTE	4	2	2	6
TOTAL	30	20	10	50

SEXTO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA V	6	4	2	10
ECONOMIA MONETARIA Y FINANCIERA	6	4	2	10
ECONOMETRIA I	6	3	3	9
HISTORIA ECONOMICA DE MEXICO II	4	4	0	8
TALLER DE INVESTIGACION SOBRE LA COYUNTURA ECONOMICA	4	2	2	6
TOTAL	26	17	9	43

SEPTIMO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
TEORIA ECONOMICA VI	6	4	2	10
ECONOMIA PUBLICA	6	4	2	10
ECONOMETRIA II	6	3	3	9
(*)SISTEMAS DE INFORMACION APLICADOS A LA EMPRESA(a)**	4	2	2	6
(*)SISTEMAS DE INFORMACION APLICADOS AL GOBIERNO(b)**				
(*)ECONOMIA DEL DESARROLLO(b)**	5	3	2	8
(*)ECONOMIA INTERNACIONAL(a)**				
TOTAL	27	16	11	43

(*) Se cursan dos de cuatro asignaturas, conservando la relación (*) Sistemas de Inf. Aplicados a la Empresa (a)** con (*) Economía Internacional (a)** o bien (*)Sistemas de Inf. Aplicados al Gobierno (b)** con (*) Economía del Desarrollo (b)**

OCTAVO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
MACROECONOMIA DE ECONOMIAS ABIERTAS	6	4	2	10
TEORIAS DE DECISIONES	6	3	3	9
ESTRUCTURA ECONOMICA INTERNACIONAL	4	4	0	8
(*)TECNICAS DE GESTION APLICADAS A LA EMPRESA(a)**	4	2	2	6
(*)TECNICAS DE GESTION APLICADAS AL GOBIERNO(b)**				
(*)DESARROLLO REGIONAL(b)**	5	3	2	8
(*)FINANZAS INTERNACIONALES(a)**				
TOTAL	25	16	9	41

(*) Se cursan dos de cuatro asignaturas, conservando la relación (*)Técnicas de Gestión Aplicadas a la Empresa (a)** con (*)Finanzas Internacionales (a)** o bien (*)Técnicas de Gestión Aplicadas al Gobierno (b)** con (*) Desarrollo Regional (b)**

NOVENO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
POLITICA ECONOMICA	6	4	2	10
ECONOMIA MEXICANA	4	4	0	8
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS	6	4	2	10
(*)PLANEACION REGIONAL(b)**	5	3	2	8
(*)POLITICA Y TECNICAS DE COMERCIO EXTERIOR(a)**				
TOTAL	21	15	6	36

(*) Se cursa una de dos asignaturas conservando la relación (a)** con (a)** o bien (b)** con (b)**

DECIMO SEMESTRE

	HORAS SEMANA			CREDITOS
	TOTAL	TEORIA	PRACTICA	
ESTRUCTURA ECONOMICA REGIONAL	4	4	0	8
SEMINARIO DE TITULACION	4	0	4	4
*MERCADOS FINANCIEROS (optativa)	4	0	4	4
*TOPICOS AVANZADOS DE ECONOMETRIA (optativa)	4	0	4	4
*POLITICA COMERCIAL Y ANALISIS ARANCELARIO (optativa)				
TOTAL	16	4	12	20

*Optativas, se deberá de elegir dos de tres asignaturas

NOTA:

Al cursar las asignaturas optativas se debe respetar la línea de seriación establecida en el diagrama, es decir (a)** con (a)** o bien (b)** con (b)**.

Anexo 3

Plan flexible 2004

Créditos Licenciatura de Economía de la UAEMéx.

Núcleo básico

Obligatorias

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Introducción a los métodos cuantitativos	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
2	Cálculo diferencial e integral	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
3	Probabilidad y estadística	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
4	Historia económica general	4	0	4	8	Historia económica y del pensamiento económico
5	Historia del pensamiento económico	4	0	4	8	Historia económica y del pensamiento económico
6	Matemáticas financieras	4	2	6	10	Economía aplicada e instrumentales
7	Metodología y filosofía de la economía	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
8	Inglés C1	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
9	Inglés C2	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
Subtotales		30	14	44	74	

Optativas

Bloque "A": Acreditar 1 UA para cubrir 6 créditos

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Ética y valores	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
2	Expresión oral y escrita	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
3	Computación	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
4	Introducción a la economía	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
Subtotal		2	2	4	6	

Bloque "B": Acreditar 1 UA para cubrir 6 créditos

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Computación avanzada	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
2	Pobreza y desigualdad	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
3	Mercadotecnia	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
4	Redacción	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
Subtotal		2	2	4	6	
11	Total núcleo básico	34	18	52	86	

Fuente: Departamento de desarrollo curricular, UAEMéx, 2013.

Núcleo sustantivo

Obligatorias

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Ecuaciones diferenciales y en diferencia	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
2	Economía matemática	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
3	Teoría de juegos	3	1	4	7	Métodos cuantitativos y estadísticos
4	Estadística inferencial	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
5	Modelos econométricos	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
6	Series de tiempo	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
7	Técnicas de optimización	2	2	4	6	Métodos cuantitativos y estadísticos
8	Historia económica de México	4	0	4	8	Historia económica y del pensamiento económico
9	Contabilidad social	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
10	Hacienda pública	4	0	4	8	Economía aplicada e instrumentales
11	Geografía económica	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
12	Economía del medio ambiente	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
13	Economía del desarrollo	4	2	6	10	Economía aplicada e instrumentales
14	Regulación económica	4	2	6	10	Economía aplicada e instrumentales

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
15	Microeconomía I	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
16	Microeconomía II	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
17	Microeconomía avanzada	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
18	Macroeconomías de economías abiertas	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
19	Economía industrial	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
20	Comercio internacional	2	2	4	6	Teoría económica y economías especializadas
21	Macroeconomía	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
22	Macroeconomía del crecimiento	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
23	Macroeconomía dinámica	4	2	6	10	Teoría económica y economías especializadas
24	Teoría y política monetaria	3	1	4	7	Teoría económica y economías especializadas
25	Teoría y política fiscal	3	1	4	7	Teoría económica y economías especializadas
26	Total del núcleo sustantivo	87	43	130	217	

Fuente: Departamento de desarrollo curricular, UAEMéx, 2013.

Líneas de acentuación: acreditar 4 UA para cubrir 40 créditos de la línea de acentuación elegida o completarlos con UA de otras líneas

Desarrollo regional

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Economía espacial	4	2	6	10	Acentuación
2	Desarrollo regional	4	2	6	10	Acentuación
3	Planeación regional	4	2	6	10	Acentuación
4	Estructura económica regional	4	2	6	10	Acentuación

Economía internacional

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Economía internacional	4	2	6	10	Acentuación
2	Tráfico internacional, tarifas y clasificación arancelaria	4	2	6	10	Acentuación
3	Fomento del comercio exterior mexicano	4	2	6	10	Acentuación
4	Incoterms y logística internacional	4	2	6	10	Acentuación

Economía financiera

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Sistema financiero mexicano y mercado de valores	4	2	6	10	Acentuación
2	Cálculo de instrumentos financieros	4	2	6	10	Acentuación
3	Valuación de empresas	4	2	6	10	Acentuación
4	Ingeniería y reingeniería financiera	4	2	6	10	Acentuación

Fuente: Departamento de desarrollo curricular, UAEMéx, 2013.

Núcleo integral

Obligatorias

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Investigación de operaciones	4	2	6	10	Métodos cuantitativos y estadísticos
2	Economía mexicana	4	0	4	8	Historia económica y del pensamiento económico
3	Contabilidad general y de costos	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
4	Formulación de proyectos	2	0	4	6	Economía aplicada e instrumentales
5	Evaluación económica y social de proyectos	2	0	4	6	Economía aplicada e instrumentales
6	Demografía	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
7	Taller de investigación	0	4	4	4	Economía aplicada e instrumentales
8	Finanzas internacionales	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
9	Pronósticos y prospectiva económica	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
Subtotales		20	14	38	58	

Optativas

Bloque "C": Acreditar 1 de 4 UA para cubrir 6 créditos

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Administración	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
2	Administración de recursos humanos	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
3	Política económica	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
4	Economía del sector público	2	2	4	6	Economía aplicada e instrumentales
Subtotal		2	2	4	6	

Tópicos avanzados de economía

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Economía de la salud	4	2	6	10	Acentuación
2	Pensamiento económico contemporáneo	4	2	6	10	Acentuación
3	Tópicos avanzados de economía (modelos dinámicos)	4	2	6	10	Acentuación
4	Tópicos avanzados de econometría	4	2	6	10	Acentuación

Métodos cuantitativos

No.	Unidad de aprendizaje (UA)	HT	HP	TH	CR	Área curricular
1	Cálculo variacional y economía	4	2	6	10	Acentuación
2	Optimización económica	4	2	6	10	Acentuación
3	Estadística matemática	4	2	6	10	Acentuación
4	Econometría de espacio de estados	4	2	6	10	Acentuación
Subtotal de optativas de líneas de acentuación		16	8	24	40	
14	Total del núcleo integral	38	28	66	104	

Fuente: Departamento de desarrollo curricular, UAEMéx, 2013.

Anexo 4



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



Doctorado en Ciencias Económico Administrativas

CUESTIONARIO TRANSICIÓN EGRESADOS UNIVERSITARIOS-MERCADO DE TRABAJO. FACULTAD DE ECONOMÍA UAEMéx.

Este cuestionario está diseñado para conocer el proceso de transición de la universidad al mercado de trabajo (primer empleo) de los egresados de la Licenciatura en Economía de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx), de las generaciones del año 2000 a 2010, y forma parte de la investigación de tesis doctoral. No le tomará más de 15 minutos contestarlo. La información proporcionada será confidencial y en ningún momento su identidad quedará comprometida. Agradecemos su participación.

Instrucciones: Responder según corresponda a cada cuestión, considerando las siguientes recomendaciones:

- Marcar la respuesta rellenando completamente el recuadro del siguiente modo
- Algunas preguntas admiten varias respuestas. Cuando éste sea el caso viene claramente indicado.
- Si la respuesta es un número. por favor escriba una cifra por recuadro.

A. Factores socio-demográficos.

1. Año de egreso de la licenciatura en Economía de la UAEMéx:

2000

2001

2002

2003

2004

2005

2006

2007

2008

2009

2010

2. Sexo:

Femenino

Masculino

B. Asertividad de la transición.

3. ¿Qué calificación promedio obtuvo en la licenciatura?

6 - 6.9

7.0 – 7.9

8.0- 8.9

9.0 – 10

4. ¿Tiene alguna especialidad en Economía?

Sí Especifique: _____

No

5. ¿Estudió otra carrera profesional distinta a la de Economía?

Sí Especifique: _____

No

6. Está usted titulado en la licenciatura en Economía:

Sí Año en que se tituló: _____

No

7. ¿Cuál era su situación ocupacional durante los dos últimos semestres de la carrera?

- Los estudios eran su única actividad
- Estudiaba y trabajaba en alguna actividad relacionada a Economía
- Estudiaba y trabajaba en alguna actividad no relacionada a Economía

8. ¿Realizó prácticas profesionales?

- Sí, durante meses ¿En dónde? _____
- No

Sí su respuesta en la pregunta 8 fue “no”, por favor pase a la pregunta 10. Sí su respuesta fue “sí” continúe a la pregunta 9.

9. De las siguientes opciones seleccione la que corresponda a dónde realizó sus prácticas profesionales ...

- Empresas
- Instituciones gubernamental o similar
- Institución educativa
- Comercio
- Despacho jurídico
- Despacho contable
- Otro, especifique _____

10. ¿Realizó Servicio Social?

- Sí, durante meses ¿Dónde realizó su servicio? _____
- No

Sí su respuesta en la pregunta 10 fue “no”, por favor pase a la pregunta 12. Sí su respuesta fue “sí” continúe.

11. De las siguientes opciones seleccione la que corresponda a dónde realizó su servicio social ...

- Empresas
- Instituciones gubernamental o similar
- Institución educativa
- Comercio
- Despacho jurídico
- Despacho contable
- Otro , especifique _____

12. Tiempo que tardó en encontrar su primer empleo, después de egresar:

0 – 3 meses 4 – 6 meses 7 – 9 meses 10 – 12 meses más de 12 meses

13. ¿En qué tipo de organización se contrató en su primer empleo?

- Empresa / Industria
- Instituciones gubernamental o similar
- Institución educativa
- Comercio
- Despacho jurídico
- Despacho contable
- Otro , especifique _____

14. La formación recibida en la Licenciatura en Economía se adecua a la realidad laboral:

- Muy adecuada
- Adecuada
- Medianamente adecuada
- Poco adecuada
- Nada adecuada

15. Su primer empleo estaba relacionado con su carrera profesional:

- Muy relacionado
- Relacionado
- Medianamente relacionado
- Poco relacionado
- Nada relacionado

16. La enseñanza en la facultad de Economía considera que ofrece una formación:

- Muy completa (teórica-práctica)
- Teórica
- Práctica

17. ¿Se deberían incluir más asignaturas al plan de estudios de la Licenciatura de Economía?

- Asignaturas con contenido práctico, ¿cuáles? _____
- Asignaturas con contenido teórico, ¿cuáles? _____
- Ninguna

18. Sus fuentes de información sobre las posibilidades de empleo durante la carrera fueron (seleccione más de uno si es necesario):

- Profesores
- Compañeros
- Bolsa de trabajo
- Departamento de vinculación de la Facultad de Economía
- Familiares
- Otra, especifique: _____
- Ninguna

19. ¿Considera que el aprendizaje obtenido durante su carrera fue compatible con los puestos disponibles al momento de egresar?

- Muy compatibles
- Compatibles
- Medianamente compatibles
- Poco compatibles
- Nada compatibles

20. ¿Para cuántos empleos ha trabajado desde que egresó de la licenciatura?

Empleos

21. ¿Considera que el prestigio que tiene la Facultad de Economía de la UAEMéx ayudó a que fuera contratado en su primer empleo?

- Sí No

22. ¿Qué calificación cree usted que dan los empleadores a su carrera profesional?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Muy mala

C. Calidad de la transición.

23. ¿Cuánto tiempo ha estado trabajando en total desde que egresó?

Aproximadamente años meses

24. ¿Qué tipo de contrato obtuvo en su primer empleo?

- Contrato indefinido
- Contrato temporal, durante meses
- Sin contrato

25. En su primer empleo fue contratado como empleado:

- De confianza
- Sindicalizado
- Otro _____

26. Su primer salario fue de:

- 1 – 3000 pesos mensuales
- 3001 – 6000 pesos mensuales
- 6001 – 9000 pesos mensuales
- 9001 - 12000 pesos mensuales
- Más de 12000 pesos mensuales

27. Para encontrar su primer empleo, tuvo ayuda de:

- Departamento de vinculación de la Facultad de Economía de la UAEMéx
- Familiar
- Un amigo
- Profesores
- Bolsa de trabajo
- Compañero de la carrera
- Avisos periódicos
- Relaciones laborales previas
- Relaciones servicio social
- Autoempleo
- Integración negocio familiar
- Iniciativa propia
- Internet
- Ninguno de los anteriores, especifique _____

28. ¿Cómo fue su incorporación al mercado laboral por primera vez?

- Muy fácil
- Fácil
-
-
-
-

Difícil
Muy difícil
No busqué
No encontré

29. Al momento de egresar, usted ya tenía empleo:

Sí No

30. ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar su primer empleo, después de haber egresado?

0 – 3 meses 4 – 6 meses 7 – 9 meses 10- 12 meses más de 12 meses

31. ¿Cuánto tiempo duró contratado en su primer empleo?

0 – 3 meses 4 – 6 meses 7 – 9 meses 10- 12 meses más de 12 meses

32. ¿Por cuál de las siguientes características considera que logró obtener su primer empleo? (Seleccione más de una de ser necesario)

- Habilidades
- Conocimientos
- Habilidades y conocimientos
- Otro, especifique: _____

33. ¿Fueron importantes los conocimientos adquiridos en su carrera profesional para tener un buen desempeño laboral en su primer empleo?

- Muy importantes
- Importantes
- Medianamente importantes
- Poco importantes
- Nada importantes

34. Para obtener su primer empleo fue importante ... (numere del 1 al 10, en donde el 1 corresponde al de mayor importancia y 10 al de menor):

- Su titulación superior
- Expediente académico
- Experiencia laboral previa/prácticas
- Conocimientos de idiomas

- Conocimientos de informática/computación
- Cursos de formación especializada
- Suerte
- Tener contactos sociales
- Ser constante en la búsqueda de empleo Conocimientos sobre su profesión
- Conocimientos sobre computación
- Dominio del idioma inglés
- Recomendaciones
- Género (ser hombre)
- Género (ser mujer)
- Edad
- Estado civil, especifique: _____
- Otro, especifique: _____

35. Señale si realizó alguna de estas actividades complementarias (extracurriculares, no contenidas en el plan de estudios) durante o después de la carrera (seleccione más de uno si es necesario):

ACTIVIDAD	DURANTE	DESPUÉS	AMBOS
1. Cursos de idiomas			
2. Cursos de computación			
3. Cursos de técnicas estadísticas			
4. Cursos de econometría			
5. Cursos de redacción			
6. Cursos de orientación laboral			
7. Cursos de posgrado (maestrías, doctorado, etc.).			
8. Programas de intercambio de estudiantes a nivel estatal			
9. Programas de intercambio de estudiantes a nivel nacional			
10. Programas de intercambio de estudiantes en el extranjero			
11. Otros, especifique: _____			

12. Ninguno			
--------------------	--	--	--

Si su respuesta a la pregunta 34 fue “Ninguno” pase a la pregunta 36, en caso contrario continúe a la pregunta 35.

36. El motivo que le impulsó para obtener esa formación complementaria fue por/para:

- Interés personal
- Cubrir lagunas en mi formación
- Acceder a un empleo más fácilmente
- Otras razones, especifique: _____

37. Su primer empleo:

- Era el trabajo que realmente deseaba
- Lo aceptó como algo temporal

38. En su primer empleo su nivel de decisiones correspondía a:

- Gerencia alta
- Gerencia media
- Ejecutivo
- No tomaba decisiones

39. ¿Cuántas personas trabajaban en la organización en su primer empleo?

- 1-9 personas
- 10-49 personas
- 50-99 personas
- 100-249 personas
- 250 – 999 personas
- 1000 o más personas

40. ¿En qué medida fue responsable en su primer empleo de ...

- establecer objetivos para la organización?
- establecer objetivos para su propio trabajo?
- decidir estrategias de trabajo para la organización?
- decidir cómo hacer su trabajo?

41. ¿Contaba con experiencia previa a su primer empleo (además de sus prácticas profesionales)?

Sí, durante meses No

42. ¿Cuáles fueron para usted los mayores obstáculos en el período de transición desde que se graduó hasta que consiguió su primer empleo: (Seleccione más de uno de ser necesario)

- La falta de conocimientos que debía darme la titulación
- La falta de formación práctica
- La falta de orientación laboral en la universidad
- La falta de experiencia laboral
- Discriminación por razón de edad
- Las condiciones laborales
- La situación personal (razones familiares...)
- Tener una titulación con unas pocas oportunidades profesionales
- Intentar acceder a un empleo que no requiere la Licenciatura en Economía
- Discriminación por razón de sexo (ser hombre/mujer)
- No tener contactos
- Infravaloración de la carrera cursada
- Otro, especifique: _____

D. Consolidación de la transición.

43. ¿Trabaja actualmente en su primer empleo?

Sí No

44. ¿Tuvo la oportunidad de aprender cosas nuevas en su primer empleo?

Sí No

45. ¿Necesitó capacitación por parte de la empresa?

Sí No

46. Por parte de la Facultad de Economía, ¿existió un seguimiento después de egresar?

Sí No

47. ¿Fue promovido (ascendido), en su primer empleo?
 Sí, después de meses o

48. ¿Cómo calificaría su proceso de transición?

- Corto y relacionado con la carrera de Economía
- Corto y no estuvo relacionado con la carrera de Economía
- Largo y relacionado con la carrera de Economía
- Largo y no estuvo relacionado con la carrera de Economía

E. Trabajo actual

49. ¿Trabaja actualmente?

- Si permanentemente
- Si eventualmente
- No por motivos personales
- No he buscado trabajo

Si su respuesta a la pregunta 50 fue “No por motivos personales” o “No he buscado trabajo” por favor continúe a la pregunta 66, en cualquier otro caso continúe con la pregunta 51.

50. En su ocupación actual desempeña un trabajo que...

- está por encima de mi preparación
- está a la altura de mi preparación
- está por debajo de mi preparación
- no corresponde a la profesión de Economía para la cual se preparó
- no se necesita una preparación en Economía
- otra, especifique: _____

51. ¿Tiene alguna otra ocupación profesional, además de la que considera su principal empleo?

- Sí, especifique: _____
- No

52. ¿Cómo es la relación entre el trabajo actual y la profesión de Economía?

- Muy relacionado
- Medianamente relacionado
- Poco o nada relacionado

53. ¿Tiempo dedicado al trabajo actual?

- Tiempo completo
- Tiempo parcial

54. ¿El sector del trabajo es?

- Público
- Privado

55. ¿En qué sector se ubica el trabajo?

- Agropecuario
- Industrial
- Comercio
- Servicios educativos
- Servicios salud
- Servicios turismo
- Servicios transporte
- Servicios profesionales
- Servicios bancarios
- Servicios de gobierno
- Asociaciones o agrupaciones
- Otro, especifique: _____

56. ¿Cuántas personas laboran en el lugar de trabajo?

- 1-9 personas
- 10-49 personas
- 50-99 personas
- 100-249 personas
- 250 – 999 personas
- 1000 o más personas

57. La condición en el trabajo es:

- Propietario
- Trabajador
- Independiente
- Empleado
- Otro, especifique: _____

58. ¿Qué puesto ocupa en el trabajo actual?

- Director o gerente general
- Dueño o socio
- Profesional
- Gerente o director de área
- Subgerente
- Subdirector
- Jefe de Departamento
- Ejecutivo cuenta
- Jefe de Oficina
- Supervisor
- Empleado
- Analista
- Vendedor en establecimientos/asistente
- Empleado no profesional
- Otro, especifique: _____

59. Tiene personal a su cargo

- Sí No

60. Número de personas que trabajan a su cargo:

- 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 20
- 21 a 30
- 31 o más

61. El número de trabajos que tiene actualmente

- 1
- 2
- 3 o más

62. ¿A cuánto ascienden sus ingresos mensuales?

- 1 – 3000 pesos mensuales
- 3001 – 6000 pesos mensuales
- 6001 – 9000 pesos mensuales
- 9001 - 12000 pesos mensuales
- Más de 12000 pesos mensuales

63. ¿Está satisfecho con su trabajo?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Medianamente
- Poco satisfecho
- Nada satisfecho

64. En Caso de que buscara otro empleo, indique el motivo (elija más de una opción si es necesario):

- Como complemento al actual
- Insatisfacción con el salario
- Insatisfacción con las funciones de su puesto
- Insatisfacción con el trato que recibe
- Perspectivas de perder el empleo actual
- Pocas perspectivas de crecimiento profesional
- Falta de motivación
- Necesidad de seguir formándose
- Otro, especifique: _____

65. ¿Considera que un Licenciado en Economía debe tener habilidades especiales?

- Sí
- No

66. De las siguientes habilidades indique cuáles si y cuáles no considera esenciales para que un Licenciado en Economía tenga éxito en su profesión

	1. SI	2. NO
Perseverancia		
Ambición		
Marcado carácter vocacional		
Confianza en si mismo		
Capacidad autodidacta		
Formación académica		
Formación continua		
Labor investigadora		
Capacidad de trabajo en equipo		
Capacidad de trabajo individual		
Capacidad de comunicación		
Capacidad de adaptación		
Otra, especifique: _____		

67. ¿Cuán útil ha sido su formación profesional para el trabajo?

- Muy útil
- Útil
- Medianamente útil
- Poco útil
- Nada útil

68. Contestar sólo si se encuentra desempleado actualmente ¿Cuál considera que ha provocado su situación de desempleo?

- El poco interés en la búsqueda de empleo
- Dificultades familiares
-
-

Problemas de residencia

- Aún me estoy formando
- Que los empleos que me ofrecían no cumplen mis expectativas
- La falta de formación adicional imprescindible para los puestos de trabajo que se ofertan
- Que mi titulación no es adecuada para los trabajos que le ofrecen

F. Relaciones sociales (redes)

69. ¿Quién de los siguientes familiares es Licenciado en Economía...?

- Padre
- Madre
- Abuelo paterno
- Abuela paterna
- Abuelo materno
- Abuela materna
- Tío, hermano de padre
- Tía, hermano de padre
- Tío, hermano de madre
- Tía, hermana de madre
- Ninguno

70. ¿Tiene hermanos (as) que estudiaron en la Facultad de Economía?

- Sí, ¿Cuántos? _____ Indique la generación _____
- No

Sí su respuesta en la pregunta 71 fue “no”, por favor pase a la pregunta 73. Si su respuesta a la pregunta 71 fue “sí” continúe a la pregunta 72.

71. Indique que carrera estudió (aron) o estudia(n) sus hermanos (as), puede seleccionar más de una opción de acuerdo al número de hermanos (as) que tenga...

- Licenciatura en Economía
- Licenciatura en Relaciones Económicas Internacionales
- Licenciatura en Actuaría Financiera

72. ¿Ha mantenido contacto con sus compañeros de generación?

Sí

No

Sí su respuesta en la pregunta 73 fue “no”, por favor pase a la pregunta 76. Sí su respuesta a la pregunta 73 fue “sí” continúe a la pregunta 74.

73. Indique cuáles de sus compañeros de generación o generaciones anteriores o posteriores a la suya son sus compañeros de trabajo:

74. Indique con cuáles de sus compañeros de generación o generaciones anteriores o posteriores a la suya mantiene una relación de amistad:

75. ¿Se casó con alguno (a) de sus compañeros de generación?

Sí

No

Podría indicar el nombre de su cónyuge: _____

El nombre de usted y el de su cónyuge serán cambiados al momento de reportar la investigación por lo que en ningún momento se romperá con la confidencialidad de sus respuestas.

76. ¿Ha mantenido contacto con alguno de sus profesores?

Sí , indique el nombre: _____

No

77. ¿Fue contratado por alguno de sus profesores en su primer empleo?

Sí , indique el nombre: _____

No

¡Gracias por su participación!

Anexo 5

Resultados CVR por ítem

Constructo o apartado	Ítems	CVR
Factores socio-demográficos	1	0.99
	2	0.99
Asertividad de la transición	3	0.99
	4	0.99
	5	0.99
	6	0.99
	7	0.99
	8	0.99
	9	0.99
	10	0.99
	11	0.99
	12	0.99
	13	0.99
	14	0.99
	15	0.99
	16	0.99
	17	0.99
	18	0.87
	19	0.99
	20	0.99
	21	0.99
	22	0.99
Calidad de la transición	23	0.75
	24	0.87
	25	0.99
	26	0.99
	27	0.99
	28	0.99
	29	0.99
	30	0.99
	31	0.99
	32	0.99
	33	0.99
	34	0.99

	35	0.99
	36	0.99
	37	0.99
	38	0.99
	39	0.99
	40	0.99
	41	0.99
	42	0.99
Consolidación de la transición	43	0.99
	44	0.99
	45	0.99
	46	0.99
	47	0.99
	48	0.99
Trabajo actual	49	0.99
	50	0.99
	51	0.99
	52	0.99
	53	0.99
	54	0.99
	55	0.99
	56	0.99
	57	0.99
	58	0.99
	59	0.99
	60	0.99
	61	0.99
	62	0.99
	63	0.99
	64	0.99
	65	0.99
	66	0.99
	67	0.99
	68	0.99
	Media del índice de validez del contenido	