

**Universidad de Guadalajara
Centro Universitarios de los Altos
Maestría en Administración de Negocios**

Título de la tesis:

La inserción al mercado laboral de los egresados de los programas de licenciaturas administrativas de Centro Universitario de Los Altos.

Presentada por:

Jesús Adrián Padilla Ruezga

Para obtener el grado de:

Maestro en Administración de Negocios

Director de tesis:

Dr. Cándido González Pérez

Febrero 2017

Índice

1. Introducción.....	4
2. Antecedentes.....	7
2.1 La educación superior en México y su papel en la promoción del desarrollo económico y la movilidad en la escala social	
2.2 Situación de la educación superior en México actual	
2.3 El mercado laboral de los egresados en las licenciaturas de Administración de empresas, Negocios Internacionales y Contaduría	
2.3.1 Empleabilidad y desempleo	
2.4 Características del mercado laboral en la región de los Altos	
3. Marco teórico	20
3.1 La teoría del capital humano	
3.2 La teoría del capital cultural	
3.3 La inserción laboral y las teorías del capital humano y del capital cultural	
4. Metodología.....	28
4.1 Pregunta de Investigación	
4.2 Justificación	
4.3 Objetivo general	
4.4 Objetivos particulares	
4.5 Hipótesis	
4.6 Enfoque y diseño de la investigación	
4.7 Sujetos de estudio	
4.8 Técnica	
5. Resultados	35
5.1 Administración de empresas	
5.1.1 Datos generales	
5.1.2 Contexto familiar	
5.1.2.1 Escolaridad de los padres de familia	
5.1.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia	
5.1.3 Ámbito laboral	
5.2 Negocios Internacionales	
5.2.1 Datos generales	
5.2.2 Contexto familiar	
5.2.2.1 Escolaridad de los padres de familia	

- 5.2.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia
- 5.2.3 Ámbito laboral
- 5.3 Contaduría
 - 5.3.1 Datos generales
 - 5.3.2 Contexto familiar
 - 5.3.2.1 Escolaridad de los padres de familia
 - 5.3.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia
 - 5.3.3 Ámbito laboral
- 5.4 Opinión de los empleadores en la región de los Altos

- 6. Conclusiones..... 63**
- 7. Bibliografía..... 69**

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los principales problemas en México es la alta tasa de desempleo de los jóvenes, ya en 2014, el país se encontraba en el cuarto lugar mundial de desempleo juvenil, así lo reportaba en ese año el boletín de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados (2016). Esto muestra los obstáculos que enfrentan los jóvenes en general para lograr su inserción exitosa en el mercado laboral. En el caso particular de quienes egresan de cualquier carrera universitaria las dificultades que afrontan para obtener su primer empleo en el área de su profesión no son menores.

Actualmente el terminar una carrera universitaria no es suficiente para lograr una inserción activa en el mercado laboral. Anteriormente, entre los años de 1940 y 1980, la obtención de un título universitario era una de las principales vías de ascenso en la escala social de la población mexicana. A partir de la serie de crisis económicas que se suceden en el país, desde la década de 1980 las condiciones de inserción laboral de los profesionistas han sido desfavorables, por lo que la movilidad social positiva de la población ha decrecido considerablemente.

Por otro lado, el nivel de competitividad que exige la demanda laboral a los jóvenes egresados de las instituciones de educación superior del país requiere un

constante ajuste de los programas académicos; esto en aras de que las habilidades, las destrezas y los conocimientos de los egresados se correspondan adecuadamente con la demanda de los distintos sectores empresariales del país. Para que el mercado laboral se aproxime a un equilibrio entre oferta y demanda de trabajo es de suma importancia que las instituciones de educación superior sean conscientes sobre cómo influyen en el mercado laboral a partir de la cualificación de sus egresados.

El abordaje de la problemática del mercado laboral, de la adecuación entre la oferta y la demanda se puede realizar desde distintas perspectivas. Aquí se ha tomado un enfoque que tiene como eje central el seguimiento de egresados, ya que en este se observa la interacción entre los procesos educativos y el mundo laboral. Pues los egresados se incorporan a la oferta de trabajo y la modifican, es decir, a través de la formación educativa las universidades participan en la configuración del mercado laboral. Además el seguimiento de egresados es una herramienta de la que disponen la mayoría de las universidades, siendo este el caso del Centro Universitario de los Altos (CUALTOS), en donde se cuenta con este tipo de programa, que provee de información de primera mano y que permite recuperar las experiencias que han tenido los egresados para obtener un puesto, así mismo posibilita la identificación de los factores que han facilitado o dificultado su posicionamiento laboral. Es justamente aquí en donde se encuentra situada la pregunta de investigación de este trabajo, y que ha quedado planteada como ¿qué factores inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados de los

programas de las licenciaturas administrativas de CUALTOS al mercado laboral de la región de los Altos Sur? Para contestar esta pregunta se trabajó con entrevistas de egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS, 2012-2014: Administración de Empresas, Negocios Internacionales y Contaduría, y con la participación de los directivos de las principales empresas de la región Altos Sur. La información sobre los egresados y las características de la demanda que el sector empresarial manifestó fue interpretada y relacionada a partir de dos modelos teóricos: El primero, del capital humano, que es entendido como la inversión educativa más la experiencia laboral, y el segundo, es la teoría del capital cultural, aquí el capital es entendido desde los conceptos de estado incorporado, objetivado e institucionalizado. La elección de este marco referencial se hizo con la finalidad de identificar los factores que en el mercado laboral de la región se correlacionan con la inserción laboral exitosa de los profesionistas de las carreras aquí mencionadas, y porque en este tipo de estudios en los que se trata de comprender cómo se da la inserción laboral de los egresados universitarios, generalmente el análisis se desarrolla bajo el esquema tradicional de la economía de la educación, en el que ha dominado la teoría del capital humano. Sin embargo, como dice Martínez (2005) la sola teoría del capital humano no es suficiente para desentrañar las complejas relaciones de factores que concurren en esta problemática. Por ello, en estas investigaciones se agregan teorías alternas, como por ejemplo, la teoría de la fila propuesta por Lyons y Arrows o la teoría de la devaluación de los certificados de Dore; en este caso como ya se ha dicho, se ha optado por complementar el análisis con la teoría del capital cultural.

Cabe señalar la dificultad que implicó el análisis de la información obtenida bajo las variables del capital humano y del capital cultural, no solo por el carácter inmaterial de estos, sino por la multiplicidad y la complejidad de sus componentes. La dificultad se agudiza más cuando se trata de identificar los elementos propios del capital cultural incorporado, constituido por las disposiciones duraderas que se adquieren y se asimilan de formas variadas, difíciles de observar y de medir. Por lo que los resultados de este trabajo de investigación no son concluyentes, antes bien abren camino a futuras investigaciones más detalladas y de mayor alcance.

2. ANTECEDENTES

2.1 La educación superior en México y su papel en la promoción del desarrollo económico y la movilidad en la escala social

En México, como en la mayoría de los países, se considera que la educación superior es uno de los principales cimientos para el desarrollo económico, social y cultural del país. Pues se considera que la resolución de los problemas de empleo y competitividad depende de la formación que la población obtiene al transitar por los programas universitarios (Task Force on Higher Education and Society, 2000)

La formación universitaria de la población durante los años comprendidos entre 1940 y 1980 permitió la diversificación de las clases sociales en el país. Los

jóvenes universitarios, tanto de instituciones públicas y privadas, de las generaciones de la década de los años setentas constituyen los grupos sociales que han jugado un papel importante en los cambios económicos, sociales y políticos del país, y siguen manteniendo su protagonismo y liderazgo. Por este antecedente de ascenso en la escala social se mantiene un incremento en los números de la población que busca la obtención de un título universitario, pero el resultado de la movilidad social esperada no es conseguido en la mayoría de los casos. Para que esto ocurra se requiere de un trabajo en varios sectores, pero en lo que atañe a la formación educativa, esta debe centrarse en lograr una educación de alta calidad, y no en la continuidad del proceso de crecimiento cuantitativo de la educación (Mungaray y Sánchez, 2016).

La ampliación de la oferta de la educación en el país tiene diversos efectos, uno de ellos, y el más positivo ha sido que una mayor cantidad de personas han tenido la oportunidad de estudiar un nivel universitario, a este fenómeno se le conoce como *masificación de la educación* (Gómez et al., 2008). Pero a su vez la *masificación* ha tenido un segundo efecto, un aumento en la cantidad de jóvenes con títulos universitarios, para quienes el mercado laboral no tiene plazas suficientes. La generación de empleos, en casi cuatro décadas, no ha crecido en la misma proporción que lo ha hecho la población de profesionistas. Esto ha generado un grave problema en la inserción laboral para los egresados de las universidades del país (Gómez et al., 2008). Y claramente se observa en las declaraciones oficiales que sitúan la tasa de desempleo universitaria en un 11%,

esto es tres veces más que la tasa de desempleo oficial en la población económicamente activa en general (Flores y Muñoz, 2009). Este dato denota que los profesionistas en el país tienen mayores dificultades para emplearse en relación con las dificultades que en este sentido encuentra el promedio de la población.

Por otra parte, en un mundo globalizado, el mercado de los graduados universitarios se está haciendo global, con frecuencia muchos de los profesionistas formados en el país se emplean en el extranjero, o lo hacen en compañías trasnacionales, cuya manera de trabajo, de organización y demás actividades tienen un carácter global. Debido a esto el funcionamiento de las instituciones universitarias se ve afectado directamente por los requerimientos formativos demandados por el mercado laboral internacional, y ya no solo por los requerimientos propios del entorno inmediato (Mora, 2004).

En términos generales, el mercado laboral, formado tanto por instituciones gubernamentales como por el sector empresarial, señala que la educación en todos los niveles debe estar enfocada a la formación de profesionistas eficientes, competitivos; con una habilidad altamente desarrollada para innovar. Se puede observar cómo el mercado laboral establece las pautas educativas que las universidades deben incorporar en sus programas, como ya lo había observado desde el año de 1997, el Banco Interamericano de Desarrollo, al decir que la

educación superior de América Latina debe tener como su principal mecanismo de control a la demanda del mercado. Pues a decir de este, es el mercado el que determina en gran medida el número y los planes de estudio que se deben llevar a cabo en las universidades, así como establecer el número de aspirantes matriculados por plaza, pues este número suele ser mayor a las plazas disponibles para cada ocupación específica. Para solucionar el problema de inserción laboral se propone a las universidades que apoyen al mercado ajustando la oferta de graduados a la demanda del mismo (Banco Interamericano de Desarrollo, 1997).

2.2 Situación actual de la educación superior en México

El país cuenta con 2,539 instituciones de educación superior que ofrecen sus servicios a más de dos millones de alumnos (Tuirán y Muñoz, 2010). Las opciones educativas se han ampliado en el país, tanto en el tipo de programas que se ofrecen como en una descentralización territorial de la oferta académica. Esto ha sido así debido a las demandas actuales del mercado laboral, y ha favorecido a estudiantes de distintas regiones. Al acceder los jóvenes a este tipo de centros universitarios regionales, como lo es CUALTOS, se ha disminuido la migración de algunas localidades del país, lo que ha favorecido el desarrollo de algunas ciudades medias.

El Sistema Educativo Nacional tiene el reto de crear una sociedad educada con capacidad de afrontar los cambios globales que interactúan en el desarrollo económico y cultural del país. Además, se tiene la expectativa de incrementar el PIB una vez que se mejoren los niveles de educación en la población y se incremente la productividad en el trabajo (Rubio, 2006).

La tarea de las instituciones de educación superior es que, a través de sus programas, aumente el capital humano y social, y que la inversión que hace el Estado en las universidades públicas se vea proyectado en un incremento del desarrollo económico del país. Para ello los programas educativos deben cumplir con: Una ampliación en el sistema educativo que privilegie la equidad y un fortalecimiento de los programas que asegure la calidad de los mismos. Para cumplir con esto, se desarrollan políticas que permiten a las instituciones aumentar la matrícula y la calidad de la educación, y propiciar la equidad, en cuanto a la formación educativa de los jóvenes desfavorecidos por su condición económica, social y cultural, y particularmente, de quienes son hablantes de alguna lengua indígena (Rubio, 2006).

2.3 El mercado laboral de los egresados en las licenciaturas de Administración de empresas, Negocios Internacionales y Contaduría.

En el 2005, Díaz Barriga, en su libro “Empleadores de universitarios”, presenta un estudio de opinión sobre el mercado laboral, a partir de la información que proporcionan los directivos de las empresas que emplean a los egresados universitarios. El estudio buscaba responder a interrogantes como: ¿cuáles son las necesidades que las empresas tratan de satisfacer con los puestos de trabajo que se abren? Y ¿qué características debían tener los egresados para ser contratados? Los resultados de la investigación aportaron en términos generales que los criterios de selección de personal varían significativamente según la empresa de la que se trate, y que las contrataciones también dependen de si los aspirantes son egresados de universidades públicas o privadas.

Por otra parte, en este mismo trabajo, Díaz Barriga menciona que la calidad del mercado laboral depende del sector, así por ejemplo, hay sectores que tienen mayor relación con el poder económico y político, y en estos se ofrecen mejores puestos. Pues en estos casos, los empleos se presentan en niveles gerenciales, por lo que se delega autoridad en quienes los ocupan. Es así que laborar en este tipo de puestos se traduce en prestigio, *status* social y en un mejor salario. Hay otros sectores débiles en su relación con el poder político y económico, y que en consecuencia tienen un menor prestigio, *status* y salario. Estos empleos están relacionados con puestos de subordinación. Así pues, se observa que dependiendo del sector son las actitudes demandadas por el mercado laboral, mientras que en el primer caso que aquí hemos mencionado, se demandan

actitudes de liderazgo y de mando; en el segundo caso se les pide actitudes de subordinación, respeto y sumisión.

En el 2012, la revista Expansión publicó un artículo en el que muestra las tendencias del mercado laboral mexicano, y en ese año se observaba que el escenario menos adverso se presentaba para los egresados de administración de empresas, contabilidad, ingeniería industrial, mercadotecnia, actuaría y economía, según el análisis realizado por el portal Trabajando.com., quienes revisaron un universo de 36, 000 ofertas publicadas durante los primeros siete meses del año 2012. Durante ese periodo se registró un aumento del 32% en vacantes para las carreras mencionadas.

Pero ese mismo artículo también expone que los empleadores, a pesar del alto número de aspirantes con formación en las áreas requeridas, se hallan en grandes dificultades para encontrar quienes cubran los perfiles de las vacantes.

Además, se menciona que el estudio realizado por el Centro de Análisis Multidisciplinario de la Facultad de Economía de la UNAM, arrojaba otro dato importante, que el aumento en la productividad nacional no se ha visto reflejado en los salarios. En este sentido, llamó la atención el bajo salario que presentaron contrataciones en el área de negocios internacionales, que rondaba en los 6,250

pesos mientras que en actuaría el promedio era de 31,500 pesos. Finalmente, se describe una tendencia de crecimiento del 15% en los puestos de mandos ejecutivos y gerencia media, mientras que los puestos directivos disminuyen.

A partir de esta información se puede esbozar que el mercado laboral para las carreras administrativas tiende a presentar oportunidades de empleo, y que el perfil que se demanda de los aspirantes es que estos posean actitudes de liderazgo y de mando, y de conocimientos del sector empresarial. Por lo general los aspirantes carecen de dichos conocimientos, pues en la mayoría de los casos la formación universitaria no los incluye.

2.3.1 Empleabilidad y desempleo

Para identificar los factores que intervienen en la inserción de los egresados de las carreras administrativas al mercado laboral, es necesario abordar el fenómeno del desempleo. Y de este es importante mencionar las causas que han sido identificadas por quienes han trabajado este tema. Así, por ejemplo, en el texto de “Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad”, de Formichella y London, se menciona el trabajo de Weinberg (2004), en el que este establece que el desempleo tiene al menos dos causas destacables: La primera sería deficiencias en la estructura. La falta de inversión pública y privada trae consigo

problemas de competitividad en algunas empresas. Y la segunda, la escasez de comunicación entre la oferta y la demanda de empleo, lo que genera desequilibrio entre las necesidades del mercado laboral y lo que se oferta. Para este trabajo tiene mayor importancia la segunda causa, puesto que la educación superior busca que la oferta responda a las necesidades de la demanda laboral a través de sus programas de formación universitaria.

Independientemente de si la causa del desempleo es una, la otra o ambas situaciones, lo cierto es que este se presenta en cualquier parte del mundo, es un problema de orden macroeconómico, y que por tanto, preocupa a todos. Por lo que se le ataca empleando más de una estrategia. Una de ella es aumentando la empleabilidad de los individuos. Pues en ocasiones ocurre que el problema no es que no haya puestos de trabajo vacantes sino que los individuos no poseen las características y los conocimientos necesarios para cubrir estos puestos. Esta situación ya se ha mencionado en el apartado anterior, debido a que esta es una de las dificultades a la que los empleadores se enfrentan.

Por ello, es una práctica común en la mayoría de los países el aumento en la inversión en programas de capacitación de la población con la finalidad de disminuir la brecha que se presenta entre la oferta y la demanda laboral. Además este tipo intervención es una medida incluyente y equitativa, puesto que facilita la

formación de los ciudadanos que no pueden invertir en su capacitación, y que de otra manera quedarían excluidos del mercado laboral.

Es importante destacar que otro factor de exclusión del mercado laboral que debe tomarse en cuenta cuando se diseñan los programas de capacitación o de promoción laboral, es el tiempo de desempleo de los individuos. Pues los empleadores toman como criterio de contratación de personal el tiempo en el que estos han estado desempleados. Entre mayor sea el tiempo en el que se ha estado sin empleo menor será la probabilidad de conseguir una contratación (Pérez, 2005).

Los empleadores justifican este criterio porque consideran que un individuo que ha estado inactivo laboralmente por más de un año ha perdido conocimientos, los hábitos del trabajo diario y su capacidad de interacción, según lo señalan Formichella y London siguiendo las ideas de Weinberg.

De acuerdo a datos presentados por El Economista en 2015, en enero de ese año, según el informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE):

México se ubicó en la posición tercera en relación con la tasa de desempleo más baja, sólo detrás de Corea y Japón. La tasa de desempleo de México en el primer mes del año fue de 4.4%, ligeramente por arriba de 4.3% de diciembre de 2014, pero debajo del promedio de la OCDE, de 7.0% en enero. También se detalla que en enero de 2015 había 2'307,000 desempleados en México, lo que significó un aumento de 45,000 personas respecto a los 2' 262,000 que había en diciembre de 2014. Y precisa que la tasa de desempleo entre los jóvenes mexicanos (de 15 a 24 años) bajó a 8.3% en enero desde 8.8% en diciembre, mientras que entre los adultos de 25 años y más aumentó a 3.5% desde 3.3% en igual periodo. La tasa de desempleo de las mujeres mexicanas fue de 4.4% y la de los hombres de 4.3% en enero de este año, ambas sin variación respecto a diciembre pasado (El Economista, 2015).

Se puede advertir que en esta descripción no se hace mención sobre la calidad de los empleos ni de los salarios. Por lo que esta tercera posición de México no es un indicador de una microeconomía comparable con la de Corea y la de Japón.

Generalmente, en México el empleo se da en condiciones de subcontratación, crisis económicas, sueldos bajos, mínimas prestaciones y con una perspectiva de crecimiento baja, estas condiciones son causas para que el egresado tenga dificultad en tener una inserción exitosa en el mercado laboral. Pues aunque este tenga la preparación necesaria para aspirar a puesto altos, termina por aceptar puestos que no requieren de una formación universitaria. Aunque ciertamente, como ya se ha mencionado, no es condición suficiente un

título universitario para emplearse de acuerdo a la formación universitaria, pues también se necesita de experiencia y de conocimiento en el sector empresarial en que se presenta la vacante. Pero también hay que decir que la demanda es superada por la oferta de profesionistas.

2.4 Características del mercado laboral en la región de los Altos Sur

Aquí se aborda principalmente la demanda de trabajo de la región de los Altos Sur, puesto que en los apartados siguientes se presenta y se analiza información sobre los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS, lo que nos permitirá caracterizar la oferta de trabajo desde el contexto de los profesionistas de esta área, ya que este subgrupo de la oferta de trabajo es el principal objeto de estudio de este trabajo de investigación.

El estado de Jalisco es la cuarta economía del país, es el principal productor agropecuario, el quinto productor industrial, y es un importante destino turístico. Jalisco se encuentra está formado por 125 municipios, los que se dividen en doce regiones económicas: Norte, Altos Norte, Altos Sur, Ciénega, Sureste, Sur, Sierra de Amula, Costa Sur, Costa Norte, Sierra Occidental, Valles y Centro. A pesar de ser uno de los estados más ricos del país la distribución de su riqueza

y de su crecimiento económico a través de sus regiones es desigual (López, 2011).

El mercado laboral de la región Altos Sur presenta sus complejidades, entre las que se destacan los siguientes elementos: predominio de actividades agropecuarias, poco valor de la mano de obra y migración. La fuerza de trabajo local emigra hacia los Estados Unidos, mientras que se recibe fuerza de trabajo barata y poco cualificada de los estados del sur del País. La distribución de las actividades económicas en los municipios que componen la región queda de la siguiente manera, según ha detallado Partida: El municipio de Acatic produce teja y ladrillo, y en este se han establecido la empacadora de champiñones, además se encuentran fabricantes de forrajes y quesos así como los productores de leche. En Arandas las principales actividades económicas se desarrollan en las fábricas de tequila, de calzado, así como de ropa, de medias además de alimentos balanceados. En Jalostotitlán se encuentran las fábricas de muebles tubulares, fábricas de industrias textiles, así como enfriadoras de leche, algunas fábricas de guantes y fábrica de muebles cromados. En Jesús María se fabrica calzado, la elaboración de tequila, fabricación de muebles, vestuario quirúrgico y huaraches. En San Julián se fabrican esferas, cerámica además de artesanías. En San Miguel el Alto se encuentran fábricas de ropa y de calcetas, así como industrias forrajeras y microindustrias relacionadas con la rama textil y confección de ropa. En Tepatitlán de Morelos, la actividad económica gira principalmente en torno a la industria avícola, la empacadora de carnes frías así como la industrializadora de

leche, de la misma manera que la embotelladora de refrescos, la purificadora de agua y el centro lechero corporativo. Finalmente, en Yahualica de González Gallo se encuentra una purificadora de agua (Partida, 2013).

En este contexto de actividades económicas de la región se estructura la demanda de trabajo con la que interactúan de manera inmediata los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 Teoría del capital humano

La teoría del capital humano se desarrolla en la década de los años setenta, con el objetivo de subsanar las deficiencias del análisis clásico de los economistas, quienes para describir el fenómeno económico se limitaban al reconocimiento de tres factores, la tierra, el capital y la fuerza de trabajo. Los principales autores que contribuyen en la formación de este modelo teórico son: Solow, Schultz, Becker, y Mincer (Cardona, M., et al. 2012).

Schultz determina que la inversión, de material y de tiempo, implicada en la formación universitaria debe cuantificarse de forma tal que se asegure su recuperación durante la actividad laboral de los egresados en un periodo razonable de tiempo. Esta propuesta teórica se sustenta a partir de supuestos tales como: la movilidad social es propiciada por la formación universitaria, siempre y cuando los programas universitarios capaciten a los individuos en concordancia con el mercado laboral. Claro, la formación universitaria aumenta la probabilidad de acceder a mejores puestos, pero este no es el único factor que interviene en ello. Pues el ascenso en la escala social depende de factores económicos, la motivación y el esfuerzo, y de la estabilidad política, económica y social de la región (González y Padilla, 2016).

De lo dicho hasta este momento podemos destacar que el papel de las instituciones educativas es substancial en la adquisición de capital humano de la población, y por tanto, de la cualificación de la oferta laboral. Sin embargo, como se menciona en Cardona et al. (2012), y como ya lo había señalado Thurow en 1978, la educación formal requiere de la experiencia laboral como su complemento.

Pues el conocimiento que se adquiere en el ámbito laboral ofrece a los individuos la oportunidad de reconocer el grado de adecuación de sus conocimientos con el contexto y las situaciones reales del trabajo diario, por lo que los individuos pueden ajustar sus conocimientos teóricos de manera tal que

puedan anticipar y valorar problemáticas emergentes. Esto les provee de una mayor seguridad en la toma de decisiones, y por tanto, les reporta una mayor productividad. Por ello, la pertinencia de programas de servicio social y prácticas profesionales en la formación universitaria resultan de vital importancia, sobre todo para quienes no tienen la oportunidad de laborar en el área en la que se están formando profesionalmente.

Y esto se corresponde con lo que los mismos empleadores demandan, pues uno de los criterios para una contratación se encuentra en la cantidad y la cualidad de la experiencia de los solicitantes. Lo que se resume claramente en la siguiente cita de Reyes: “Una alta proporción de los empleados no consigue trabajo, no porque no haya vacantes disponibles, sino porque no cumple con los requisitos que cumplen los empleadores, en capacitación y experiencia previa, para llenar estos cargos” (en Cardona et al., 2012).

3.2 La teoría del capital cultural

La teoría del capital cultural hace una revisión crítica del modelo funcionalista del capital humano (Bourdieu, 1987). Desde esta perspectiva la relación que se establece entre inversión educativa y su rentabilidad en términos

de la productividad, deja fuera los componentes que contribuyen con el rendimiento de la acción escolar, es decir, se deja de lado el capital cultural previamente invertido por la familia y se ignora la relación que el capital social heredado mantiene con el rendimiento económico y social del título escolar.

El capital cultural puede existir en los estados, incorporado, objetivado e institucionalizado. En el estado incorporado, el capital puede comprenderse como capital simbólico, que a decir de Bourdieu, es denegado y desconocido por los economistas. Este tipo de capital es inculcado y asimilado de forma inconsciente por el individuo, y su acumulación implica inversión de tiempo y transmisión hereditaria encubierta. La línea divisoria entre lo adquirido y lo heredado es difusa. La acumulación de este tipo de capital implica que las familias dispongan de solvencia económica de manera que sus miembros tengan tiempo libre para cultivarse.

A decir de Bourdieu (1987), los economistas no logran describir adecuadamente el fenómeno económico de las empresas culturales y sociales, puesto que su valor sobrepasa los parámetros clásicos debido a que este se adquiere por el capital cultural en el que este tipo de productos humanos se encuentran inmersos.

Así el capital cultural se debilita y muere cuando sus portadores perecen. Por ello, y porque su raíz hereditaria y su adquisición es intangible, resulta difícil cuantificar el capital cultural incorporado de los individuos, pero este entra en acción en el rendimiento escolar y laboral de los individuos.

En el caso del capital cultural objetivado, este se materializa en objetos como pinturas, escritos, esculturas, monumentos. Los constituyentes físicos del capital cultural se heredan jurídicamente como cualquier otra propiedad, sin embargo, la herencia jurídica no asegura la herencia cultural, puesto que la herencia cultural que conllevan sus portadores objetuales viene asegurada por el capital incorporado. Así por ejemplo, supongamos que Isabel Gruen Varsoviano en lugar de donar su colección de la obra de Remedios Varo al Museo de Arte Moderno de la ciudad de México, le hubiera heredado los 38 cuadros a un miembro de su familia para quien los 38 cuadros solo tienen el valor comercial del mercado. Este miembro de la familia no ha heredado el capital cultural sino solo el capital económico. Aunque, si éste vendiera los 38 cuadros, el valor económico de estos viene soportado por el valor cultural de esta colección.

El capital institucionalizado está dado por la objetivación del capital cultural incorporado a través del reconocimiento social que se otorga a través de los títulos escolares. Un título confiere el reconocimiento de la competencia cultural de su portador según las convenciones sociales establecidas. El capital cultural

institucionalizado establece, el tipo de cambio en una sociedad y tiempo determinado del capital cultural al capital económico. Y es justamente, este tipo de capital cultural es el que se ha tomado en consideración para esta investigación.

3.3 La inserción laboral y las teorías del capital humano y del capital cultural

La inserción laboral es entendida como el proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y aquí se considerará que es exitosa siempre y cuando la actividad o el empleo desempeñado sea afín con el área de la formación profesional.

La instrumentalización de los modelos teóricos para la identificación de los factores que median en la inserción laboral se ha establecido de la siguiente manera:

Modelo teórico	Variables independiente	Variables dependientes	Factores de la entrevista
	•Capacitación y experiencia	• Rendimiento de la educación	Contexto familiar Ubicación

Capital humano			Factores de incorporación al mercado laboral. Factores de desempeño profesional según la percepción de los empleadores
Capital cultural	•Capital cultural familiar	•Rendimiento social y económico del título escolar	Contexto familiar Ubicación Factores de incorporación al mercado laboral. Factores de desempeño profesional, según la percepción de los empleadores.

En donde:

- Los factores del contexto familiar proporcionan información sobre aspectos, sociales o culturales que se sumarían al rendimiento social y económico del título. Uno de los datos importantes es la escolaridad de los padres y el área en el que estos desempeñan su actividad económica. Dependiendo de si se observa una relación de relevancia entre la escolaridad y la actividad de los padres con la carrera y el puesto obtenido, se considerara que han sido factores

de capital cultural los que han incidido en la inserción laboral. En caso de que no se observe dicha relación, entonces se tomará como neutral el capital cultural.

- Los factores de ubicación permiten la identificación de la posición laboral actual del egresado a partir de datos como el trabajo actual, si tenía un empleo antes, durante o después de estudiar la carrera. Estos datos se relacionarán con los factores de incorporación para su interpretación.
- Los factores de incorporación al mercado laboral permiten identificar cómo fue el proceso o cuáles elementos fueron claves para la obtención del empleo, lo que se registra a través de datos como los siguientes: si se obtuvo el empleo por recomendación o si hubo un proceso de solicitud. Estos datos se relacionarán con los factores de ubicación.

En el caso de los factores de ubicación y de los factores de incorporación se interpretarán de la siguiente manera: si el empleo se obtuvo antes, durante o después y por recomendación, se tomará como una mayor incidencia del capital cultural. Si el empleo se obtuvo antes, durante o después y por solicitud, se tomará como una mayor incidencia del capital humano. Todos los casos distintos a este par de condicionales se tomarán como neutrales.

- Los factores del desempeño profesional permiten identificar si desde la perspectiva del empleador la formación educativa o la experiencia laboral han sido determinantes para la contratación del egresado. La relación de este tipo de factores con el capital humano o el capital cultural dependerá si se hace mayor hincapié a la capacitación formal o a destrezas que se han adquirido en el contexto familiar, social o cultural.

Cabe mencionar que aunque el autor reconoce la importancia de los factores del contexto en el que se desenvuelven las actividades económicas de la región para la determinación del tipo de inserción laboral de los egresados, estos han sido dejados de lado por la razón siguiente, los factores económicos o materiales no son modificables de manera directa por la formación educativa, por lo que aquí solo se trabaja con aquellos que sí lo son.

4. METODOLOGÍA

La metodología se fue afinando conforme se avanzaba en el desarrollo de la investigación. Sin embargo, desde el inicio de ésta se tuvo en claro su finalidad, así como su objeto de estudio y el marco conceptual desde el cual se analizarían los datos que se recolectarían mediante entrevistas telefónicas, es decir, desde el principio se definió con claridad que se trabajaría con egresados de las carreras

económico administrativas del 2012-2014 para identificar los factores de inserción laboral exitosa, entendidos estos últimos desde el marco conceptual de las teorías del capital humano y del capital cultural. Debido a que ambas teorías proponen variables generales y difusas en relación con el rendimiento laboral, hubo que precisarlas en relación con los datos concretos que se obtuvieron a través del cuestionario que se aplicó en las entrevistas. Es importante mencionar que la relación entre los ítems y las teorías no es está estandarizada sino que se trata de una aportación del autor.

4.1 Pregunta de Investigación

- ¿Qué factores inciden significativamente en la inserción laboral de los egresados de los programas de las licenciaturas administrativas de CUALTOS al mercado laboral de la región de los Altos Sur?

4.2 Justificación

El mercado laboral se compone de la oferta y de la demanda de trabajo, el desequilibrio entre estos componentes genera problemas graves, como un aumento de la población económicamente activa en estado de desempleo prolongado. Las causas del desequilibrio en el mercado laboral son de diversa índole, como por ejemplo, una crisis económica nacional o internacional, la

introducción de nuevas tecnologías en las áreas de producción, o la capacitación o conocimientos deficientes de la oferta de trabajo. Las universidades inciden positiva o negativamente en el mercado laboral a través de sus egresados. Puesto que estas se encargan de la capacitación de una importante porción de la oferta de trabajo, forman a los técnicos, profesionistas e investigadores que se integran al mercado laboral generación tras generación. Por esta razón, la realización de un estudio que contribuya a la clarificación o caracterización del mercado laboral vigente en relación con cualquiera de las áreas de formación de las universidades, provee de información valiosa que puede contribuir al diseño de estrategias que permitan una adecuación entre oferta y demanda laboral, en beneficio de todos los actores involucrados en la dinámica del mercado laboral de una localidad. Por este motivo, un estudio del mercado laboral a través del seguimiento de egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS es valioso. La información que este tipo de estudios genera contribuye a la identificación de si la formación de los profesionistas de estas licenciaturas es adecuada para la demanda laboral de la región, y si es suficiente para que un buen número de los egresados se incorpore exitosamente en el mercado laboral. Esta investigación se limita a identificar los factores en términos generales, por lo que los resultados pueden marcar la pauta de investigaciones en las que se haga un análisis más fino, que permitan identificar con mayor precisión el tipo de actividades formativas que aproximan el perfil de los egresados de CUALTOS a la demanda laboral de la región.

4.3 Objetivo general

- Identificar los factores que favorecen la inserción exitosa al mercado laboral de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS en la región de Altos Sur.

4.4 Objetivos particulares

- Obtener información sobre el capital cultural de los egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS.
- Obtener información sobre el capital humano de los egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS.
- Determinar las características laborales que tienen los egresados de CUALTOS.
- Obtener información de las empresas más representativas de la región sobre los requerimientos para que un individuo sea contratado.
- Determinar qué factores favorecen la empleabilidad de los egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS.

4.5 Hipótesis

- Los factores relacionados con el capital humano (inversión en educación general y específica, y experiencia laboral) inciden significativamente en la inserción exitosa de los egresados de las licenciaturas administrativas de CUALTOS al mercado laboral de la región, y los factores relacionados con el capital cultural no tienen una incidencia significativa.

Al iniciar la investigación se tenía como expectativa que en la identificación de los factores de inserción laboral dominaran los destacados por el enfoque tradicional de la economía de la educación, en donde capacitación más experiencia laboral son directamente proporcionales al rendimiento de la educación. Por ello, se planteó como hipótesis que las variables del capital humano serían determinantes en el éxito de la inserción laboral mientras que el capital cultural tendría una incidencia casi neutra.

4.6 Enfoque y diseño de la investigación

Este trabajo es de tipo cualitativo. Aunque algunos de los datos son numéricos, la interpretación de estos en relación con la hipótesis se hace en términos generales, y se trata de inferir inductivamente patrones que faciliten la comprensión de la inserción laboral de los egresados, con miras de reconocer

elementos para una mejor conceptualización a partir de la cual se pudieran configurar proyectos de intervención para amortiguar el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral.

Los datos se recogen a través de una entrevista a egresados de las licenciaturas de: Administración, Negocios Internacionales y Contaduría. También se aplica una entrevista a los principales empleadores de la región Altos Sur. Y los resultados del análisis de los datos se interpretan desde las teorías del capital humano y del capital cultural que se han descrito en el marco teórico de este trabajo.

4.7 Sujetos de estudio

Los sujetos de estudios son egresados de 2012- 2014 de las carreras de: Administración, Negocios Internacionales y Contaduría Pública.

El universo de los entrevistados quedo conformado de la siguiente manera: Los entrevistados de Administración fueron 17 de 25 egresados, los de Contaduría 29 de 36, y los de Negocios Internacionales 27 de 37. No hubo un proceso con criterios definidos para establecer el número de entrevistados, sino que estos números responden a dos situaciones: Una es a quienes se les localizó y la otra, es quienes quisieron participar del estudio mediante una entrevista telefónica.

Los empleadores entrevistados pertenecen a empresas que cumplen con los siguientes criterios: (1) Pertenencia a un ramo representativo de la región y (2) contar con una plantilla laboral mayor a los 50 empleados.

4.7 Técnica

- Aplicación de entrevistas cuyo diseño se basa en las propuestas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 1998) sobre seguimiento de egresados. Contiene ítems sobre ubicación, factores de incorporación al mercado laboral, factores de desempeño profesional, y de valoración de la formación universitaria.
- Aplicación de entrevistas a los responsables de la contratación de empresas participantes en la investigación.
- El instrumento empleado para las entrevistas es un cuestionario de preguntas abiertas, se eligió este formato porque permite encauzar la entrevista sin constreñirla a los prejuicios que se podrían tener del tema, ya que deja espacio para que aparezcan elementos que podrían proporcionar información que matice la comprensión de los factores incidentes en el proceso de inserción laboral de los egresados.

Tabla de relación entre preguntas básicas y factores

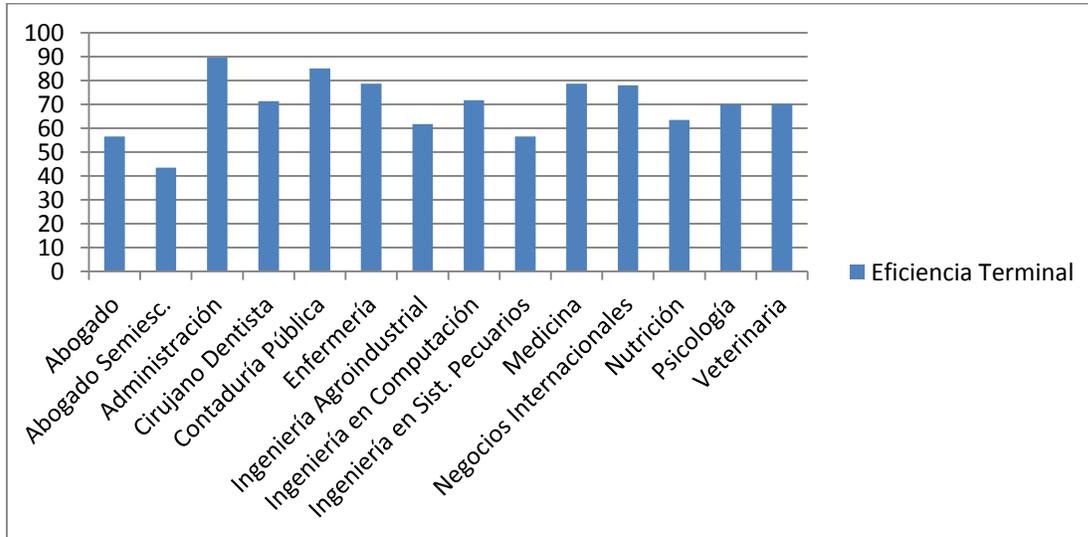
Preguntas	Factores
¿Cantidad de hermanos? ¿Cuántos hermanos son universitarios? ¿Cuál es la escolaridad de los padres? ¿Cuál es la ocupación de los padres o del jefe de familia?	Contexto familiar
¿Cómo se sostuvo económicamente durante su formación profesional? ¿Cuenta con un empleo o actividad económica? ¿Cuántos empleos ha tenido? ¿Cuándo obtuvo el empleo?	Ubicación
¿Cómo obtuvo el empleo?	Incorporación

5. RESULTADOS

El Centro Universitario de los Altos ofrece 14 programas de formación profesional, entre licenciaturas e ingenierías. La eficiencia terminal de los egresados de administración es del 90%. En el caso de contaduría pública, la eficiencia terminal es del 85%, mientras que negocios internacionales presenta una eficiencia del 78%. La carrera con menor eficiencia terminal, es la de abogado del sistema semiescolarizado, con un 43.47%. En términos generales las carreras

administrativas en CUALTOS presentan una eficiencia terminal de regular a buena.

Gráfica 1. Eficiencia terminal de los programas de CUALTOS 2012 (González y Padilla, 2016)



5.1 Administración

5.1.1 Datos generales

La población de egresados de administración entrevistados fue de 17 individuos que concluyeron el programa en el 2012. Es importante destacar que la orientación vocacional en los jóvenes no ha dado el resultado esperado, pues en el grupo de entrevistados, el 31.25% había solicitado ingreso a otra carrera antes

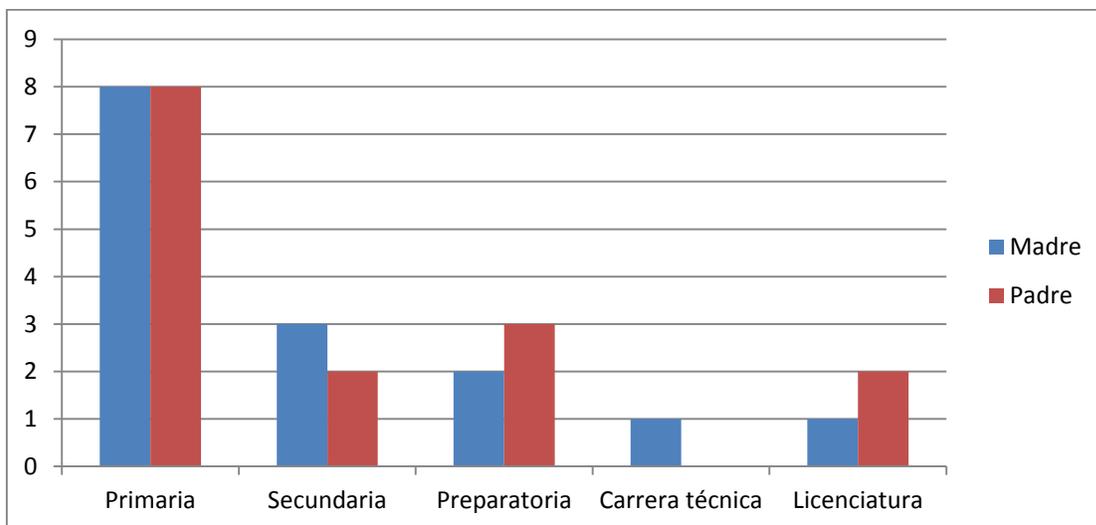
de hacerlo a administración. La proporción es alta, es virtualmente una tercera parte. Si bien son un grupo de exalumnos jóvenes donde el promedio de edad es 25.29 años, se encuentran dentro del rango de edad que por lo general accede a la formación profesional, por lo que podrían buscar una formación que vaya más acorde a sus intereses personales. Lo que hay que resaltar en relación con este dato, es que en este grupo de jóvenes egresados de administración la elección profesional ha sido circunstancial.

5.1.2 Contexto familiar

5.1.2.1 Escolaridad de los padres de familia

El nivel de estudios de la mayoría de los padres de los egresados se encuentra ubicado en el grado de escolaridad de primaria. Pero se observa una tendencia de incremento en las posibilidades de avance en los grados de escolaridad. La menor proporción de los padres obtuvieron una formación técnica o profesional. Esto puede explicarse por el hecho de que antes de 1994, la región no contaba con los servicios de educación superior de la universidad pública, por lo que acceder a estos niveles educativos para la mayoría de la población no era costeable.

Gráfica 2. Escolaridad de los padres (González y Padilla, 2016)



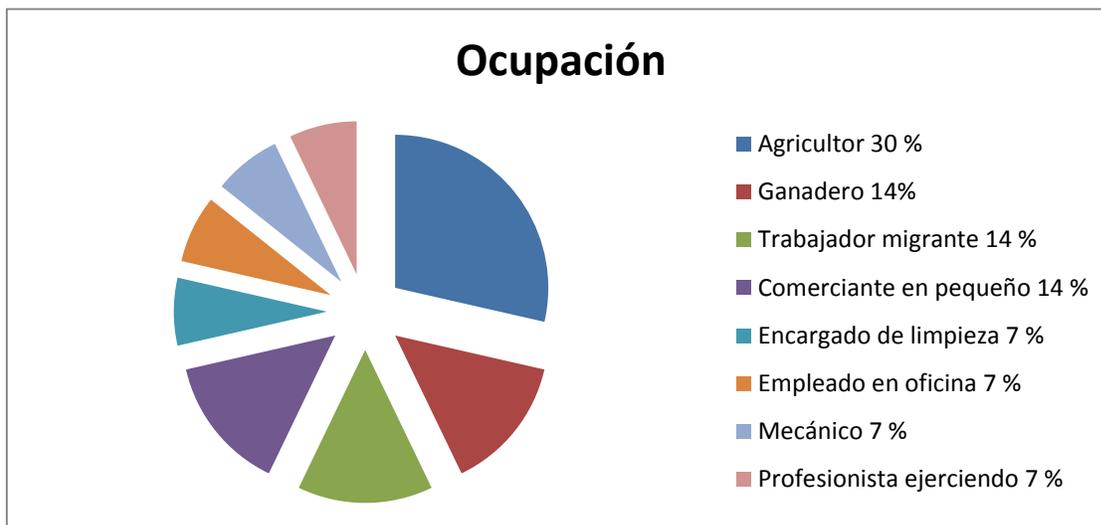
Conocer el nivel de estudio de los padres de los egresados es una manera de tratar de identificar el capital cultural al que los egresados tuvieron acceso desde su formación en el seno familiar. Aunque el capital cultural y los grados académicos no son equivalentes, pues la teoría dice que los títulos o los grados académicos representan el estado institucionalizado de este capital, lo que no es garantía de su efectiva incorporación personal. Sin embargo, veremos en qué medida puede ser un indicador que permita la visualización del ambiente cultural del que proviene parte del capital del egresado.

5.1.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia

El medio laboral en el que se desenvuelven los padres de los egresados también contribuye con información sobre el capital cultural al que tuvieron acceso durante su formación. La información muestra que la mayor proporción de padres tiene su ocupación en el ramo agropecuario, 30% en la agricultura y 14% en la

ganadería, y es justamente en este sector económico en el que destaca la región a nivel nacional.

Gráfica 3. Ocupación del padre de familia o tutor (González y Padilla, 2016)

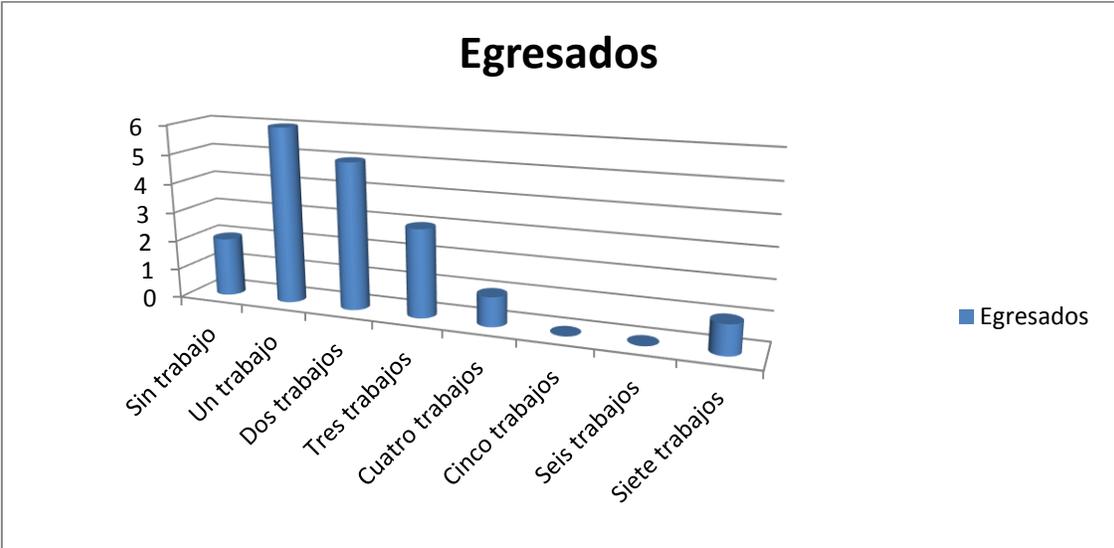


5.1.3 Ámbito laboral

En México se observa un fenómeno en el que entre mayor nivel educativo tenga un individuo, es menor el número sus oportunidades de empleo. Así lo señala la OCDE, pues en el primer trimestre del 2015 el 40 por ciento del desempleo registrado en México, se corresponde a personas con nivel educativo medio superior o superior, es decir, 884 mil 237. La tasa de desempleo del grupo de administradores estudiado es del 11.8%.

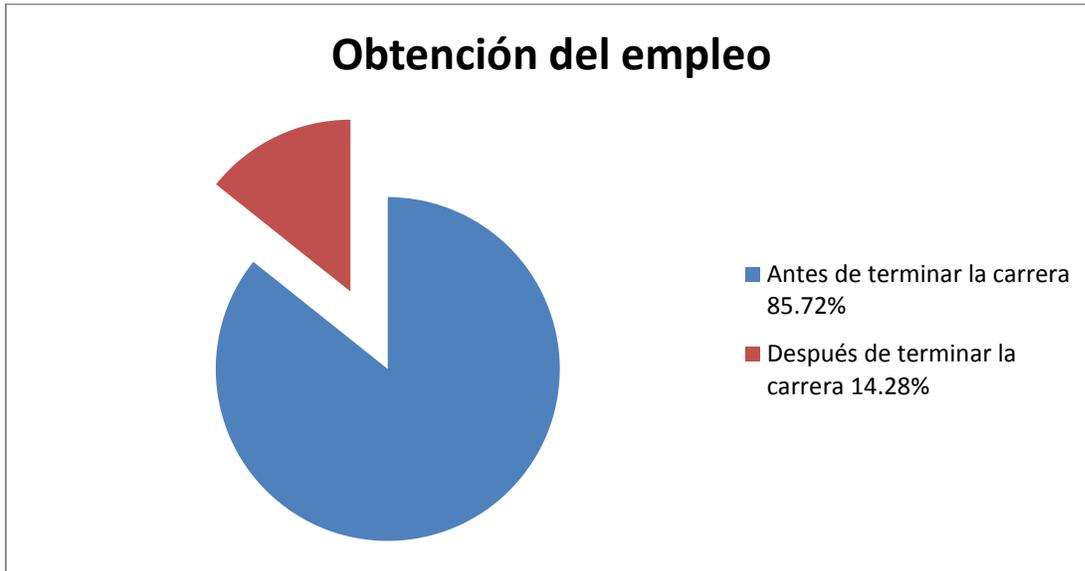
En general, los egresados de administración han tenido una dinámica estable en el mercado laboral de la región, pues la mayoría de ellos, durante este periodo han tenido uno o dos empleos, como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica 4. Movilidad laboral de los egresados (González y Padilla, 2016)



Es importante destacar que la mayoría de los egresados que muestra estabilidad en el trabajo, obtuvo su primer o único empleo antes de terminar su carrera universitaria. Por lo que no se puede inferir que la inserción exitosa en el mercado laboral sea solo producto de la inversión educativa formal, pero sí en complemento con la experiencia laboral, por lo que ambas son un factor de permanencia y ascenso.

Gráfica 5. Obtención del empleo (González y Padilla, 2016)



Las entrevistas arrojan información que indica que los egresados activos se desempeñan en un espacio donde utilizan sus conocimientos adquiridos en la universidad, pero al mismo tiempo, la mayoría de ellos ya contaba con el empleo antes de ingresar a la universidad. Y poco más de la mitad de los entrevistados ha ascendido en su puesto al egresar.

5.2 Negocios internacionales

5.2.1 Datos generales

El grupo de egresados de la licenciatura en negocios internacionales está constituido por 12 personas, quienes concluyeron sus estudios en el 2013. El promedio de edad de estos jóvenes profesionistas es de 24. 25. El 42% de los egresados es originario de Tepatitlán, el 25% de Guadalajara, el resto de Arandas,

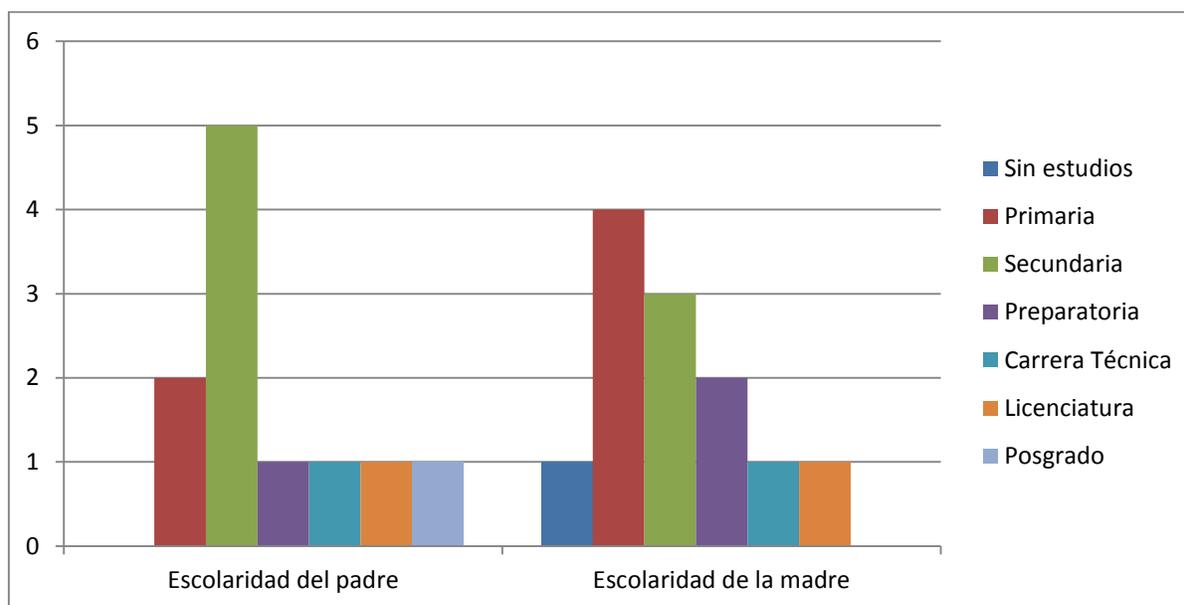
Ocotlán y Aguascalientes. Y en este grupo, para el 92% esta fue su primera opción, y el 60% manifiesta que la motivación que tuvieron por esta carrera fue por gusto. Y el 33% laboraba para sostener sus estudios.

5.2.2 Datos familiares

5.2.2.1 Escolaridad de los padres de familia

El nivel educativo de los padres de los egresados de la carrera de estudios internacionales es más elevado que el alcanzado por los egresados de administración. El mayor número de padres se concentra en la escolaridad básica secundaria. Y se presenta un ligero aumento en los padres que lograron obtener una formación de estudios de nivel superior. Aquí aparece un caso, en el que el padre cuenta con estudios de posgrado.

Gráfica 6. Escolaridad de los padres. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



5.2.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia

Resulta interesante observar que el 30% de los padres trabajan en el comercio, mientras que el 20 % se desenvuelve en el ramo ganadero, y otro 20% son empleados. Mientras el perfil de los padres de los egresados de administración tiende hacia el sector agropecuario, en el caso de los padres de los egresados de negocios internacionales vemos que el mayor porcentaje de ellos se concentra en el comercio. De acuerdo con la teoría del capital cultural, los hábitos adquiridos en esta área podrían estar incidiendo positivamente en la elección y en el desarrollo de la vida profesional de estos jóvenes.

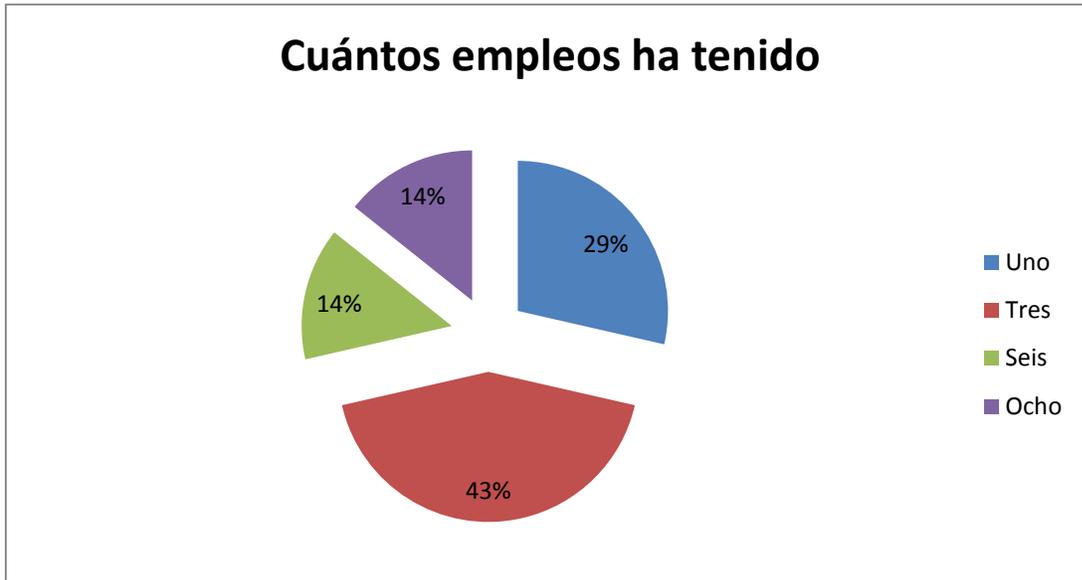
Gráfica 7. Ocupación del padre de familia o tutor. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



5.2.3 Ámbito laboral

Los egresados de negocios internacionales presentan una mayor movilidad laboral que los de administración de empresas. El mayor porcentaje ha tenido 3 empleos, y se presenta un caso 8 empleos. Habría sido interesante recoger información sobre las causas y las condiciones en las que ocurre esta movilidad, para determinar si esta es positiva o negativa, y poder determinar si es una muestra de éxito profesional o no.

Gráfica 8. Movilidad laboral (Obtención de la información tomada directamente por el autor).



Los datos muestran nuevamente un comportamiento distinto entre los egresados de administración y los egresados de negocios internacionales. Mientras en el caso de los primeros muestra que la formación educativa universitaria vino a complementar su vida laboral, en el caso de los segundos, la formación educativa parece ser el motor de la vida laboral de los jóvenes egresados. Pues como muestra la gráfica, en el caso de los entrevistados de negocios internacionales, el 64% obtiene el empleo después de hacer terminado su carrera, y el 27% lo hace durante el tiempo de su formación universitaria.

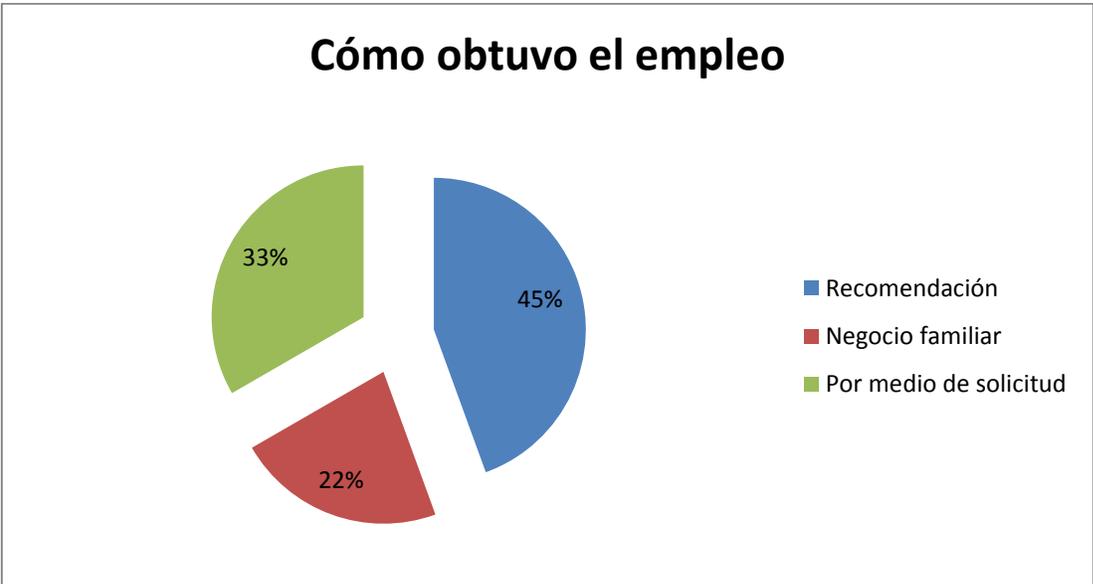
Gráfica 9. Momento de obtención del empleo. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



Otro dato para determinar la incidencia del capital cultural y del capital humano en la inserción laboral de los egresados, es el que versa sobre cómo se obtuvo el empleo. Lamentablemente en la primera entrevista aplicada a los egresados de administración no contamos con reactivos para recoger este tipo de información. Por lo que no podemos establecer una comparación entre ambos grupos.

Los datos muestran que el 44% obtuvo su empleo por medio de una recomendación, y el 22% labora en el negocio familiar. Por lo que solo 33% obtuvo su trabajo como solicitante. Lo que muestra como el entorno cultural de los egresados ha complementado su formación académica, en el logro de su actividad laboral.

Gráfica 10. Obtención del empleo. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



5.3 Contaduría

5.3.1 Datos generales

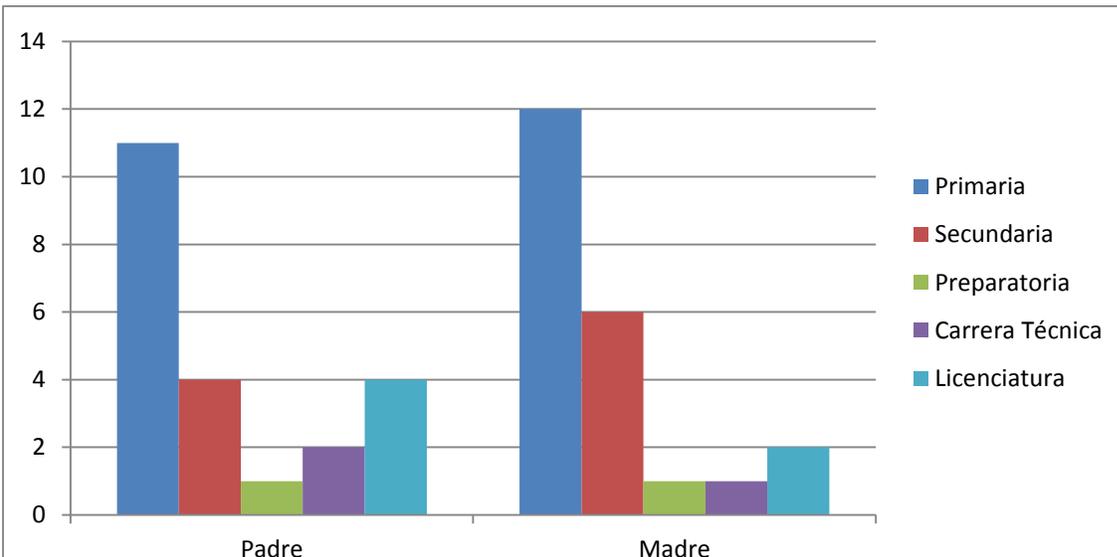
El grupo de egresados de la carrera de contaduría que formó parte de los sujetos estudiados, está conformado por 29 egresados del 2014, cuya edad promedio es de 24 años. El 61% de los egresados son originarios de Tepatitlán, el 14% son de Arandas, y el mismo porcentaje son de San Miguel, el resto se distribuye entre Atotonilco, Jalostotitlán y San Ignacio. Para el 88% de este grupo contaduría fue su primera elección de carrera, y la mayoría basó elección por considerar que esta carrera tiene una mayor oportunidad de empleabilidad de en el mercado laboral. La mayoría laboró para sostener o complementar la inversión económica de su formación universitaria.

5.3.2 Contexto familiar

5.3.2.1 Escolaridad de los padres de familia

El nivel de escolaridad de los padres de los egresados de la carrera de contaduría es bajo en comparación del grupo de egresados de negocios internacionales. Pues la gran mayoría se concentra en el nivel básico de primaria. Sin embargo, en relación con los egresados de administración, presentan un mayor nivel de escolaridad. En la gráfica se observa la tendencia de incremento de los padres que tienen estudios de nivel superior, lo que muestra que los niveles de calidad de los padres como oferta de trabajo han aumentado del 2012 al 2014.

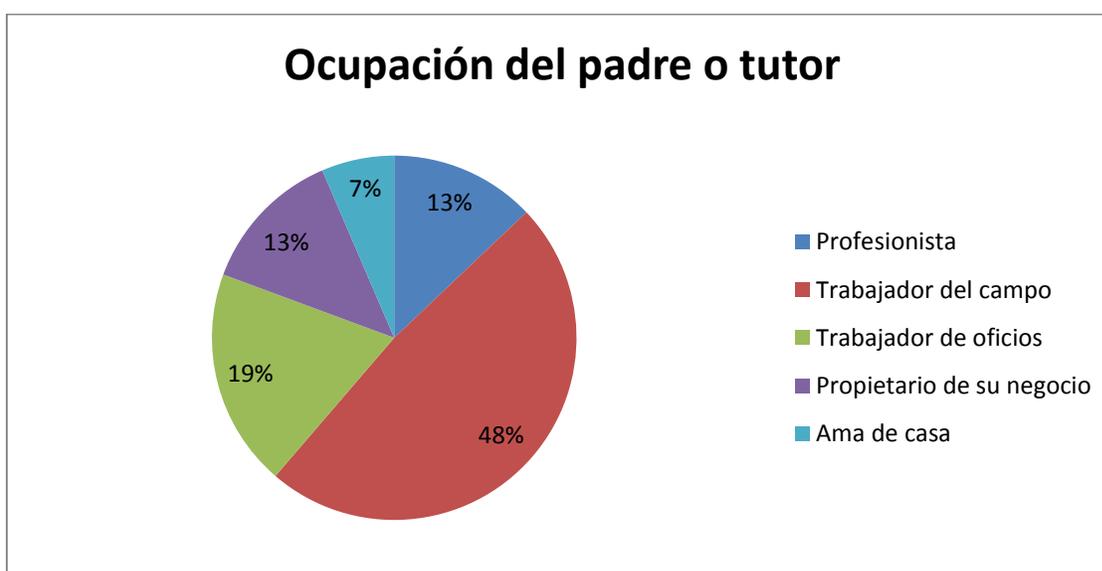
Gráfico 11. Escolaridad de los padres. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



5.3.2.2 Medio laboral en que se desempeñan los padres de familia

El 48% de los padres laboran en el campo, y para el 19% de estos su actividad económica está dada por un oficio, y el porcentaje de profesionistas y el de propietarios de un negocio mantienen el mismo porcentaje de 13%. Y solo un 6 por ciento se dedica al trabajo de casa. Aunque el porcentaje de padres profesionistas es bajo, es importante señalar que hay un aumento en relación con las dos carreras antes abordadas. Lo que obedece a la profesionalización de la oferta de trabajo debido a la creación de CUALTOS. Puesto que el centro universitario se crea en 1994, y hay una distancia de un año entre cada grupo que ha sido encuestado. Para confirmar esto se requiere de mayor información sobre los padres de los egresados.

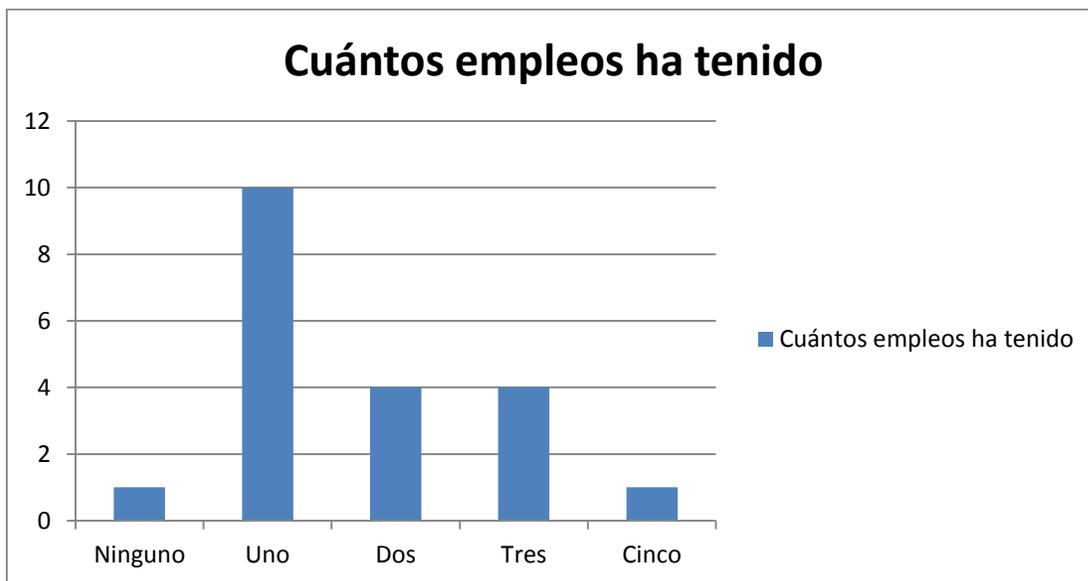
Gráfica 12. Ocupación del padre o tutor. . (Obtención de la información tomada directamente por el autor).



5.3.3 Ámbito laboral

Los egresados de contabilidad muestran un comportamiento estable y conservador en su trayectoria laboral, pues solo uno de ellos se encontraba desempleado, y la mayoría se concentra en el grupo de los que han tenido un solo empleo. Lo que podría tomarse como un indicador de la solidez de la demanda laboral que la región ofrece para este tipo de profesionistas.

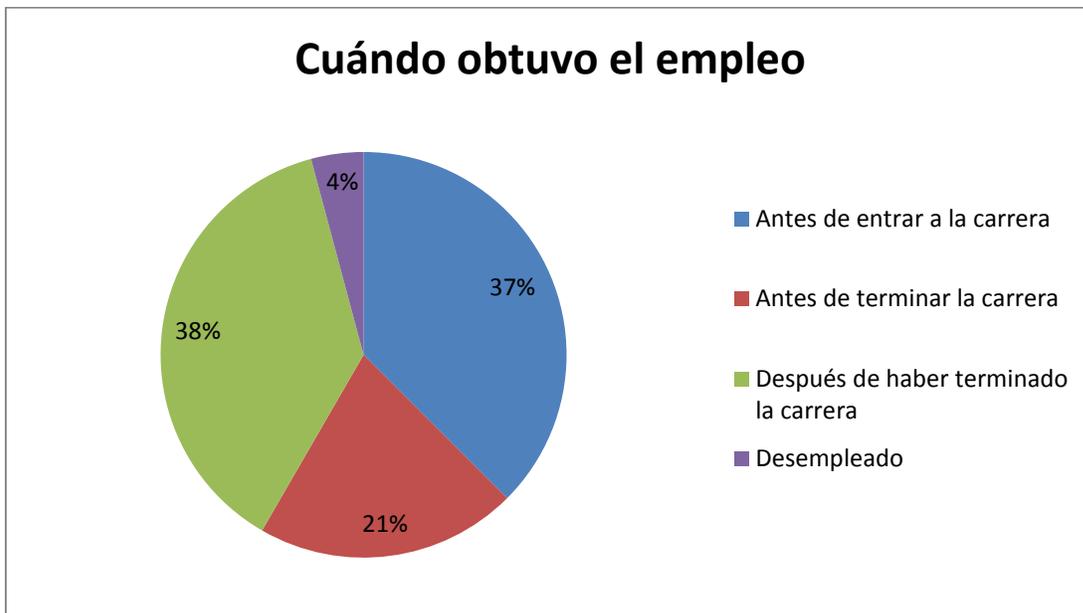
Gráfica 13. Movilidad laboral. . (Obtención de la información tomada directamente por el autor).



Por otra parte, cuando analizamos los datos sobre en qué momento obtuvieron su empleo los egresados. Observamos que los porcentajes entre los que lo hicieron antes de estudiar la carrera y los que lo hicieron después de terminar la carrera, son el mismo. Lo que significaría que los números son iguales

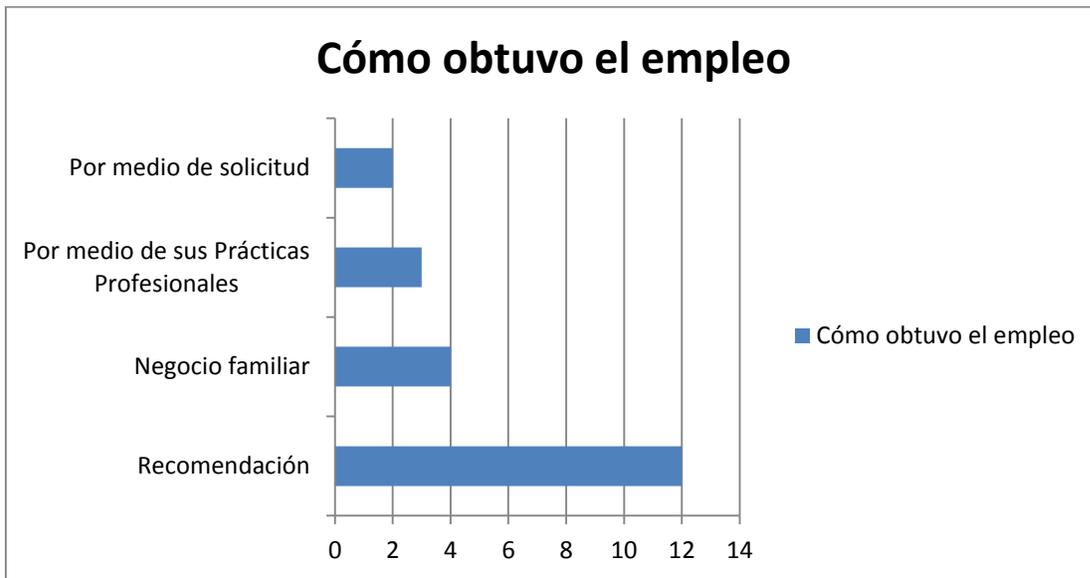
para quienes la formación universitaria vino a complementar su vida laboral, y para quienes la formación universitaria encauzó su vida laboral. Pero los números son favorables para la segunda opción, puesto que el 21% obtuvo su empleo durante su formación universitaria.

Gráfica 14. Momento de obtención del empleo. (Obtención de la información tomada directamente por el autor)



Ahora bien, cuando se analizan los datos sobre cómo se obtuvo el empleo, la mayoría lo hizo vía una recomendación. Lo que nos habla de la importancia del contexto cultural del egresado en su inserción laboral.

Gráfica15. Obtención del empleo.(Obtención de la información tomada directamente por el autor).



5. 4 Opinión de los empleadores en la región de los Altos

A continuación se exponen los resultados de las entrevistas realizadas a los empleadores de la región que se ubican en las áreas económicas más importantes de Los Altos de Jalisco. La primera de estas entrevistas fue publicada con anterioridad en (González y Padilla, 2016).

Entrevista 1 (Empresa del sector agropecuario)

-“Para las empresas del sector pecuario y para mí como directivo considero que es un gran apoyo que la gente tenga la oportunidad de tener a la vuelta de su casa la oportunidad de crecimiento en alguna profesión que anteriormente no teníamos, hoy con esta oportunidad se ha visto a mucha gente que ha pasado en esta empresa, que ha crecido en esta empresa y que para nosotros es muy importante, sin embargo, si nos ponemos a hacer un diagnóstico a estas personas que están colaborando con nosotros en cada una de las áreas como los son los ingenieros en sistemas pecuarios; los licenciados en contabilidad, administración o negocios internacionales, lo que he visto que hace falta, pues en que conozcamos en que sí están capacitados para operar, y ya una persona que sí tenga la capacidad para lo que requiere la empresa hoy en día, chica, mediana o grande tienen una buena base, sin embargo lo que les hace falta es cómo abrir su mente al conocimiento que requieren para nuestras empresas”.

-“Yo veo que en la región hay muchas empresas chicas que no están dándoles la oportunidad a estos egresados de colaborar en sus negocios. Uno, porque no llegan a sentir que tienen un valor agregado, cómo le van a llegar a decir cómo te voy a pagar algo que nunca he pagado si no me sugieres qué hacer para tener un valor mejor, desde administrar un establo pequeño hasta alguna tiendita, lo que hacemos comúnmente es que el contador te cobra por una capacitación pero nunca te ha dicho como ser más competitivo contra una tienda de autoservicio que

se está poniendo alrededor de ti ¿qué requerimos? que la región de Los Altos que uno de sus fuertes es el comercio se le escapa gente para asesorar a esos comerciantes para hacerlos competitivos contra esos grandes consorcios; dos, cuando vienen ya a una empresa mediana normalmente el dueño lo que quiere es que te quiten broncas y que una de las cosas que necesitamos es que el egresado sea un “todólogo” que tenga una habilidad gerencial y que esa habilidad no por no tener una ingeniería no puedas llegar a tomar una decisión. Creo yo que unos de los diagnósticos y evaluaciones que tenemos que hacer, es que no por no estar trabajando en el maíz no sepas que le tengo que sugerir a la empresa o al dueño para que pueda vender ese maíz, la habilidad que yo requiero y no nada más que le diga compra una bolsa de en vez de 100 sea de 300 sino cómo va hacer para que esos 200 le dé un valor agregado. La guía que requiere para decirle hoy gastas 200 pesos más por bolsa pero en el futuro vas a recibir 2000 pesos más por bolsa, todos esos valores en el sector no hemos sabido aplicarlos en cada una de las áreas.

-“¿Yo qué haría? Primero, realizar los estudios de que en la región de Los Altos cuántos egresan y a dónde están yendo a trabajar y cuantos están trabajando en lo que estudiaron. Y cuántos, cuando llegan se les hace una evaluación generalmente se les dificulta y en muchas ocasiones en las empresas les dicen: vente si quieres de recepcionista, cuando tienen licenciatura en negocios internacionales. Cuando mejor digamos que pueden llegar hacer un asistente de negocios internacionales en la empresa, para que haya en la empresa una guía en qué más puede ayudarle a la empresa y no solo ser recepcionista, a cada uno de

los negocios que existen en la región de los Altos mediante el trabajo triangulado entre CUALTOS las empresas y el gobierno ayudar al desarrollo de éstas. Hoy hemos hecho solo operadores, cómo podemos hacerle para que también sean empresarios, emprendedores o con habilidades gerenciales y directivas, aquí ha trabajado gente con maestría en administración, gente que tiene ganas de superarse. Yo estudié el diplomado “ADE” y esos profesores no le piden nada a los profesores de CUALTOS, pero como todo hay buenos y no tan buenos profesores donde quiera, sin embargo ese tipo de diplomados deben tomarlos después de que salen de la universidad y en el camino hacer un mejor diagnóstico a esas personas que salieron y que entraron en la empresa, en nuestra empresa mandamos a estos diplomados de habilidades gerenciales a algunos empleados”.

-“Hoy requerimos un cambio de mentalidad, el empresario, las universidades, para mí eso es lo importante para dar el paso a las oportunidades, y a esos egresados sepan venderse y que en las universidades capaciten adecuadamente a los alumnos especializándolos en diferentes áreas mediante la continua práctica y no solo con teoría en el aula, para que puedan ayudar en la dirección de las empresas familiares de la primera, segunda, tercera y cuarta generación donde cómo ya traer ese nivel de cómo van a venir a capacitar a esta gente esa es una de las cosas que más tiene necesidad la región de Los Altos que está pasando de empresa chica a mediana o de mediana a grande y ya en la tercera generación no hayan si repartir o qué hacer con la empresa”.

-“En general creo que CUALTOS tiene una buena imagen en relación a las demás Universidades de la región, en mi empresa tengo gente egresada de este centro,

algunas llegaron bien o más o menos bien capacitadas para trabajar, sin embargo he tenido que invertir en capacitación para ellos, para que se puedan desarrollar en las áreas en las que laboran”.

- “Creo que hay una necesidad de abrir nuevas carreras ya que en mi empresa necesitamos otros tipos de profesionistas, por ejemplo ingeniería en mecánica para automatizar las casetas, ya que debemos de traer capital humano de otras ciudades por no tener aquí en la región egresados con estas características. Me gustaría que la universidad hiciera conjuntamente con nosotros algunas guías de estudio de las necesidades y prácticas laborales que suceden en la realidad en nuestras empresas (capacitación detallada del campo laboral actual y real) para que seis meses antes de terminaran la carrera los egresados sepan cuáles son la necesidades y qué trabajos se van a enfrentar en la realidad y salgan mejor preparados”.

Entrevista 2 (Empresa del sector agropecuario)

-“Actualmente la empresa tiene un promedio de 42 egresados de CUALTOS laborando en la empresa de las carreras de administración, sistemas pecuarios, mi opinión de los egresados es que son chicos que no traen mucha experiencia en la parte de trabajo, creo que traen las herramientas a través de la escuela sin embargo el mercado laboral es diferente, entonces cuando entran si hay que capacitarlos ya que las necesidades de la empresa son diferentes a lo que

estudian en la carrera, ya que en la carrera solo se estudia la teoría pero es realmente en la práctica donde se desarrollan las habilidades, digamos que del 100 % que un egresado conoce de la carrera solo el 40% le ayuda a desarrollarse o es parecido al conocimiento de nuestra empresa, por lo que hay que capacitarlos.”

-“Los costos de capacitación dependen del área de trabajo, la empresa como tal tiene sistemas que solo nosotros usamos y demanda conocimientos específicos en sus procesos, aunque las personas pudieran tener experiencia en otros trabajos hay sistemas de software que básicamente solo nosotros implementamos entonces implica un costo mayor y dependiendo del tiempo que le dediquemos a la capacitación es lo que repercute en el coste, en general le invertimos mínimo entre 15 y 22 días en capacitar a alguien.”

-“Tenemos egresados de la Universidad de Guadalajara que no son egresados de CUALTOS, por ejemplo tenemos egresados del centro de Ocotlán de la carrera de Ing. Químicos que es una carrera que no existe en la región de Tepatlán y tenemos personal de universidades privadas pero con nivel maestría u otro grado académico.”

-“Hablando de la relación que existe entre la teoría del capital cultural a la realidad en nuestra empresa y de acuerdo a mi experiencia difiere de la teoría, ya que llegan personas muy inteligentes académicamente, que tuvieron muy buen desarrollo en la escuela pero en la empresa tienen muy pocas capacidades de desarrollo, por ejemplo en un área de ventas, clientes les cuesta trabajo el trato

personal, no necesariamente nos fijamos en los promedios más bien en las cualidades del ser humano conjuntadas con su conocimiento y responsabilidad que si lo puedes visualizar en el promedio pero no es un regla, yo más bien lo veo al revés los mejores promedios tienden a poner su propio negocio.”

- “Las habilidades o cualidades en que nos fijamos para contratar a una persona depende básicamente del perfil del puesto por ejemplo si es alguien dirigido a clientes pues tiene que ser alguien que sea extrovertido, social, que tenga facilidad de palabra pero en general buscamos alguien que tenga una capacidad de aprendizaje rápida porque representa un costo para la capacitación en la organización, por otro lado que sea adaptable y que tenga esa facilidad de poder llegar y contactar con nuevos compañeros y sobre todo el nivel de conocimientos que tenga.”

-“Actualmente tenemos 6 egresados de CUALTOS en niveles directivos, 20 en mandos medios en donde predominan las licenciaturas de administración y negocios y contaduría pero existe un campo más amplio para las áreas pecuarios que no hemos podido cubrir por lo que tenemos que traer el talento de otras regiones o estados porque aquí no hay, considero que los egresados traen un nivel aceptable de conocimiento comparando con los que recibimos de universidades privadas, en donde el costo de capacitación a nivel inicial es igual para los dos casos.”

- “Considero que CUALTOS debería tener ofertando carreras que satisfaga la demanda pecuaria de la región y necesitamos gente que se dedique a la

industrialización de alimentos, de químicos, cuestiones de ingeniería, ingeniería en calidad, en procesos enfocados al ramo o medio y menos administrativos ya que por ejemplo casi no se contratan abogados para este tipo de empresas pero si necesitamos contratar como ingenieros industriales por la cantidad de plantas de alimentos que hay en la región.”

- “Yo creo que el centro universitario puede incluir clases o materias donde ellos puedan ir a realizar prácticas y ver cuál es el funcionamiento de la teoría y en la aplicación de su carrera les va ayudar mucho, de repente encuentras chavos que su servicio social de ingenieros pecuarios que su servicio social lo dieron en labores administrativas entonces como que no hay un enfoque adecuado más bien la parte de las prácticas profesionales, y si el servicio y las prácticas se hiciera relacionado a su formación tendrían una idea más clara para cuando fueran contratados es decir que sean enfocados más bien a la práctica.”

- “Actualmente tenemos convenios firmados con el centro para que los alumnos realicen prácticas profesionales en carreras administrativas la empresa busca no ponerlos en áreas de solo archivar o tareas que no tengan valor agregado para la carrera pero relativamente por ser carreras administrativas pues no hay mucho en lo que los podamos poner a trabajar si fueran de otras carreras sería más fácil para nosotros poder contribuir a su desarrollo.”

- “Considero que el mercado laboral con el paso de los años se ha vuelto más competido por la cantidad de gente que egresa, creo que es el momento para que la universidad valore y le dé un enfoque a otras carreras ya que actualmente

ya hay muchos egresados de lo mismo y al haber muchos pues salen a un mercado laboral donde se les dificulta introducirse porque está saturado, es por ello que ve la necesidad de que se aperturen nuevas carreras.”

Entrevista 3 (Empresa del sector tequilero)

- “Para la empresa en general creemos que CUALTOS es una buena escuela actualmente nuestra empresa produce 4 productos diferentes de los cuales la mayor parte se consume nacionalmente y el resto se exporta a algunos países de Europa y América Latina, Es una empresa mera mente familiar por lo que la administración se lleva de una manera más tradicional, tenemos pocos empleados egresados de CUALTOS, está por entrar una licenciado en Negocios Internacionales de su centro universitario, será asistente en el área de negocios aunque viene con muchas ganas de trabajar aún le hace falta aprender.”

- “Considero que para poder triunfar en los negocios es fundamental la experiencia que se adquiere con la práctica más que con la teoría que las universidades ofrecen, a nuestra empresa han llegado muchos profesionistas de diferentes partes de la República Mexicana y es cuando la empresa ha atravesado más problemas económicos en su historia. Cuando la gerencia estaba a cargo de esos profesionistas que se contrataron por su experiencia fue cuando la tequilera tuvo pérdidas, es por eso que el dueño aptó por despedirlos y dejó que sus sobrinos se

hicieran cargo de lo administrativo y aunque con menos experiencia que los anteriores y menos ventas lograron que hubiera ganancias.”

- “En estos momentos no existe una relación estrecha entre empresa y universidad (CUALTOS) es decir, son muy pocos los prestadores de servicio social y prácticas profesionales que llegan a nuestra empresa, hay mejor relación entre la empresa y algunas universidades privadas como la UNID, creo que sería muy bueno que hubiera una mejor vinculación entre ambas partes hablando de CUALTOS y la Tequileria ya que creo firmemente que podríamos aceptar ayuda de profesionistas con nuevas visiones de negocios y de administrar ya que el riesgo que corremos al estar mucho tiempo haciendo los mismo es que nos encerramos en nuestro métodos tradicionales y puntos de vistas muy personales, de vez en cuando hace falta nueva sangres.”

- “Del mismo modo lo que veo en la actualidad es que hay muchos profesionistas pero poco trabajo a nuestra empresa han llegado algunos profesionistas de CUALTOS que no hemos podido contratar ya que no vienen suficientemente preparados por poner un ejemplo en el pasado llegó una licenciada en Negocios que tenía muy buen promedio pero no tenía las habilidades para negociar y no sabía hablar Inglés, algo fundamental en nuestra empresa ya que como mencioné anteriormente exportamos”.

- “Además CUALTOS en mi opinión necesita abrir nuevas carreras como ingenierías ya que nosotros necesitamos distintos tipos de ingenieros más que administradores, médicos, dentistas, etc. Ya que nuestra región no necesita todos

esos diferentes egresados, no hay tanto trabajo para ellos, con lo cual se ven en la necesidad de salir a encontrar trabajo y afecte el sistema económico regional. Los dirigentes del centro universitario necesitarían hacer estudios regionales o algo para determinar conscientemente qué es lo que nosotros los empleadores necesitamos”.

En general los empleadores consideran que debe mejorarse la comunicación entre el sector empresarial y las instituciones universitarias, de manera que en conjunto determinen el tipo de profesionistas que requiere la región, y se asegure que los conocimientos académicos respondan a las necesidades del ámbito laboral en el que los egresados aspiran laborar. Esto último se puede fortalecer creando programas o actividades que faciliten la adquisición de experiencia laboral de los jóvenes universitarios en coordinación con las empresas de la localidad.

Aunque el empleador de la segunda entrevista considera que el capital cultural de solicitantes es irrelevante para la contratación. No se puede tomar esta afirmación como un elemento que favorezca la hipótesis de trabajo, pues en la justificación que da a esta afirmación, el empleador relaciona capital cultural con calificaciones altas. Pero las buenas notas son solo un aspecto del reconocimiento del capital cultural institucionalizado, lo que no es garantía de su incorporación. El capital cultural de un individuo no se cuantifica por las notas obtenidas en su formación universitaria. Dos individuos podrían tener notas iguales, lo que no significa que tengan el mismo capital cultural. Ambos recibieron los mismos

conocimientos en el aula, pero la forma en que lo asimilan y lo contextualizan es diferente, esto último sí depende del capital cultural del individuo.

6. CONCLUSIONES

Después de analizar las características de los egresados de las carreras administrativas de CUALTOS, del periodo comprendido entre el 2012-2014. Podemos observar que la composición de los tres grupos presenta diferencias y similitudes. Mientras que el grupo de los egresados de administración se desarrolló en un contexto cultural precario, por lo que su éxito en la inserción laboral dependió casi exclusivamente de su capital humano, producto de la experiencia laboral complementada y enriquecida por la formación académica universitaria, para los grupos de los egresados de la carrera de negocios internacionales y de contaduría los datos muestran que su desarrollo se dio en un contexto cultural más solvente aunque no óptimo, por lo que su éxito en la inserción laboral ha dependido de la combinación de formación académica complementada con la experiencia laboral más las relaciones establecidas en su contexto social y cultural.

Lo anterior se desprende de la siguiente combinación de datos que se presentan en los tres grupos:

- Si observamos la escolaridad de los padres de los egresados del programa de Licenciatura en Administración, la mayoría se encuentra en el nivel educativo de primaria y el 44% de los padres labora en actividades del sector agropecuario. Ambos datos permiten una visualización del entorno cultural del que los egresados han obtenido parte de su formación informal. En este caso cabe destacar que aunque la formación de los padres se encuentra en el nivel básico inferior, su actividad laboral es en el sector en el que destaca la región a nivel nacional. Por lo que es probable que los conocimientos sobre este sector hayan sido heredados como capital cultural a los jóvenes universitarios. A lo que suma, el hecho de que el 86% de los jóvenes obtuvo su empleo antes de terminar la carrera. Por lo que se puede concluir que para este grupo, los estudios universitarios no han sido su principal motor en su inserción laboral en el mercado. La obtención del título universitario ha venido complementar su capital humano, y probablemente les ha permitido un mejorar su posicionamiento dentro del mercado laboral.
- En el caso del grupo de egresados del programa de Licenciatura en Negocios Internacionales, se observa que: La mayoría de los

padres se concentran en la formación básica del nivel educativo de secundaria, y el 30% de ellos tienen como actividad económica el comercio. Las otras actividades reportan un menor porcentaje. Pareciera que el nivel cultural de los padres es mayor que el de los padres del grupo anterior, si se toma en cuenta sólo el nivel educativo. Sin embargo, no podemos afirmar esto de manera certera. Lo que sí se observa es que el 64% de los egresados de este grupo obtuvo su empleo después de haber terminado la carrera. Lo que probablemente signifique que el capital humano que se obtuvo durante la formación universitaria es el factor dominante para el logro de la inserción laboral de estos jóvenes. Pero, hay un dato interesante, el 44% de ellos obtuvo el empleo vía una recomendación. ¿Cómo podemos interpretar este dato? Para hacer una mejor interpretación habría sido importante saber más sobre la naturaleza de la recomendación, si corresponde al círculo familiar, de amistades, de conocidos, o de contactos hechos durante el proceso de formación universitaria. Se puede concluir *grosso modo* que la formación universitaria ha contribuido a la inserción laboral de los egresados de la Licenciatura en Estudios Internacionales.

- El tercer grupo corresponde a los egresados del programa de la Licenciatura en Contaduría. En este, la mayoría de los padres se encuentran en el nivel educativo de primaria, y el 48% de ellos

labora en el campo. Y el 38% de los jóvenes obtuvieron su empleo después de terminada la carrera, y el mismo porcentaje lo obtuvo antes de entrar a estudiar la carrera. Pero, el 21% obtuvo su empleo durante su formación universitaria. Por lo que para la mayoría de ellos probablemente el factor de mayor incidencia en su inserción laboral se encuentra en el capital humano abonado por su formación universitaria. Aunque la mayoría de ellos obtuvo el empleo por recomendaciones. Nuevamente, nos encontramos ante la situación de no saber cuál es la naturaleza de dicha recomendación. Esta se puede interpretar como parte del capital cultural de su entorno próximo, o/y como una característica que domina en los empleadores de la región.

Ahora bien, ¿cuáles son las necesidades y expectativas de los empleadores de la región? De las entrevistas de los empleadores cabe destacar los siguientes puntos:

- Los egresados al ofrecer sus servicios deben mostrar a los empleadores cómo su perfil y sus conocimientos se suman a la capitalización de la empresa.

En opinión de los empleadores los jóvenes no toman la iniciativa de mostrar cómo sus conocimientos se traducirán en mayor beneficio económico para las empresas.

- Los egresados logran emplearse en puesto de bajo perfil de conocimientos, es decir, ocupan plazas que no requieren formación universitaria. Lo que se traduce una pérdida de capital humano. Lo invertido no se capitaliza, ni en un mayor ingreso para los jóvenes, ni en crecimiento económico de la empresa, ni en crecimiento para la región. Este tipo de ocupación representa una pérdida de inversión para todos, principalmente para el Estado y para los jóvenes.
- El tercer aspecto a destacar es que para los empleadores un factor decisivo para la contratación, y que se refleja en el desempeño de los egresados de las carreras administrativas, se encuentra en la calidad del conocimiento que ha sido adquirido vía la experiencia laboral de los solicitantes. Puesto que a los jóvenes les cuesta trabajo poner en práctica sus conocimientos debido a la escasa o nula familiaridad con el sector empresarial en el que se emplean. Por lo que las empresas deben pagar la capacitación de los jóvenes contratados o buscar personas con mayor experiencia en el ramo. Esto último les resulta más atractivo, puesto que implica una menor inversión por su parte.

En conclusión se observa una interacción de factores. En el primer caso, la deficiencia del capital cultural se ve compensada por la experiencia laboral. Mientras que en el segundo y en el tercer caso, la falta de experiencia laboral se ve compensada por el capital cultural, siendo la formación académica importante para los tres grupos, pero con mayor incidencia para los dos últimos grupos.

Finalmente, podemos decir que nuestra hipótesis no se sostiene tal como fue planteada al inicio de esta investigación, pues la interacción entre los factores propios del capital humano y del capital cultural, interactúan en combinaciones diversas y sutiles en apoyo de la inserción laboral.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ANUIES; (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. (1ra ed.). México: ANUIES.
- ANUIES; (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México*. (1ra ed.). México: ANUIES.
- Aronson, P P; (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades*, VIII () 9-26. Recuperado de <http://artificialwww.redalyc.org/articulo.oa?id=18481601>
- Banco Interamericano de Desarrollo; (1997). *La educación superior en América Latina y el Caribe. Documento de estrategia*. 04 mayo 2015, de Banco Interamericano de desarrollo. Recuperado de: <http://www.iadb.org/sds/doc/edu%2D101s.pdf>.
- Becker, G; (1993). *Human capital* (1st ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Becker, G., Murphy, K., y Tamura, R; (1990). Human Capital. Fertility and Economic Growth. *NBER Working*. Recuperado de <http://www.nber.org/papers/w3414.pdf>
- Bourdieu, P; (1987). Los tres estados del capital cultural. *Sociológica*, Año 2(5).
- Burgos, B. y López, K; (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista De La Educación Superior*, XXXIX (Octubre-Diciembre de 2010), Octubre-Diciembre de 2010. Recuperado de http://resu.anuiemx.org/archives/revistas/Revista156_S1A2ES.pdf
- Cabrera, A., de Vries, W., y Anderson, S; (2008). Job satisfaction among Mexican alumni: a case of incongruence between hunch-based policies and labor market demands. *Higher Education*, 56(6), 699-722. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-008-9119-3>
- Cardona Acevedo, M., Montes G., I., Vásquez Maya, J., Villegas González, M., Brito Mejía, T., y Semillero de Investigación en Economía –SIEDE–, U; (2012). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, 0(56). Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287>
- Díaz Barriga, A; (1995). *Empleadores de universitarios* (1st ed.). México: Centro de Estudios sobre la Universidad.
- Diputados, C. (2016). 1738 - *Cifra de jóvenes desempleados en México suma 1.2 millones / 01 / Julio / 2016 / Boletines / Comunicación / Inicio - Camara de Diputados*. [Www5.diputados.gob.mx](http://www5.diputados.gob.mx). Recuperado 12 de diciembre 2016, de <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/esl/Comunicacion/Boletines/2016/Julio/01/1738-Cifra-de-jovenes-desempleados-en-Mexico-suma-1.2-millones>
- El Economista; (2015). *Desempleo en México, el tercero más bajo en OCDE*. Eleconomista.com.mx. Recuperado de

<http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/03/10/desempleo-mexico-se-mantiene-como-tercero-mas-bajo-ocde>

- El Financiero; (2016). *Desempleo afecta más a los profesionistas*. *El financiero.com.mx*. (2016). Recuperado de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/desempleo-afecta-mas-a-los-profesionistas.html>
- Expansión; (2016). *Las carreras más cotizadas laboralmente*. *Expansión*. Recuperado <http://expansion.mx/mi-carrera/2012/09/25/finanzas-e-ingenieria-las-mas-cotizadas>
- Flores-Crespo, P. y Muñoz Izquierdo C; (2009). *Crisis y desempleo: ¿podrán hacer algo las universidades?* Recuperado 03 de abril de 2015, de <http://www.campusmilenio.com.mx/309/ensayos/index.php>
- Formichella, M. y London, S; (2016). *Reflexiones acerca de la noción de empleabilidad*. Recuperado 28 de diciembre de 2016, de http://www.aaep.org.ar/espa/anales/works05/formichella_london.pdf
- Gómez, F., Borra, C., Gil, M., y Salas, M; (2008). *La duración del primer desempleo*. En *La inserción laboral de los economistas*. Recuperado de http://www.observatoriolaboral.gob.mx/swb/es/ola/acerca_del_ola
- González, C. y López, L. (2015). *Seguimiento a egresados de la carrera de Negocios Internacionales del Centro Universitario de Los Altos de la Universidad de Guadalajara / Tracking Business International graduates of Los Altos University Center of the University of Guadalajara*. *Ricea.org.mx*. Recuperado de <http://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/40/111>
- González, C. y Padilla, J. (2016). *El ámbito de la formación y el empleo de los egresados de la Carrera de Administración del Centro Universitario de Los Altos / The scope of the training and employment of graduates of the School of Management of the University Center of Los Altos*. *Ride.org.mx*. Recuperado de <http://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/204/902>
- González, C. y Torres, P. (2015). *Seguimiento de egresados de la Carrera de Ingeniería en Computación / Computer Engineering Graduates follow-up*. *Reci.org.mx*. Recuperado de <http://www.reci.org.mx/index.php/reci/article/view/34/114>
- INEGI; (2011). *Perspectiva estadística Jalisco. Diciembre 2011*. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/sistemas/perspectivas/perspectiva-jal.pdf>
- López, M; (2011). *La precarización del mercado laboral de trabajo en dos regiones de Jalisco. 1990-2010 (1st ed.)*. Centro de Investigación Observatorio Social. Recuperado de http://www.izt.uam.mx/sotraem/Documentos/AMET2011/REC/TEXT0/01/01_08.pdf
- Martínez, M; (2014). *La integración laboral del egresado de educación media superior en México*. Recuperado de

http://ciige.mty.itesm.mx/memoria/CIIGE_VII/common/memorias/folio_008.pdf.

- Martínez A; (2005). Generación 2000: inserción laboral. Primera aproximación al seguimiento de egresados de la UAMCEH de la UAT. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, SOCIOTAM*, XV () 117-145. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65415105>
- Mora, J; (2004) *La necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento. Rieoei.org*. Recuperado de <http://rieoei.org/rie35a01.htm>
- Mungaray, A. y Sánchez, M. (2016). *Movilidad social y educación superior en México*. Recuperado de http://resu.anuies.mx/archives/revistas/Revista85_S1A3ES.pdf
- Partida, R; (2013). *Dinámica regional en los Altos de Jalisco: articulación socio-espacial y mercados de trabajo. In Los Altos Sur investigación sociocultural actualizada (1ra ed., pp. 45-65). Tepatitlán de Morelos: Universidad de Guadalajara*. Recuperado de http://repositorio.cualtos.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/237/1/Los_Altos_sur_de_Jalisco.pdf
- Pérez, P; (2005). La reformulación del Programa Jefes y Jefas de Hogar y la empleabilidad de los desocupados. *Anales del V Encuentro Internacional de Economía*
- Reyes P; (1995). Empleo, distribución de ingreso y capital humano. En: *Formación de capital humano*. Bogotá: Editorial centro editorial Javeriano, pp. 13-16
- Rubio, J; (2006). *La política educativa y la educación superior en México. 1995-2006*. México: SEP/FCE
- Task Force on Higher Education and Society (2000), *Higher education in developing countries. Peril and promise*, Washington: Banco Mundial.
- Toharia, L; (1983). *El mercado de trabajo* (1st ed.). Madrid: Alianza.
- Tuirán, R. y Muñoz, C. (2010). *Los grandes problemas de México, VII, Educación* (1st ed.). *El colegio de México*. Recuperado de <http://2010.colmex.mx/16tomos/VII.pdf>
- Vizcarra, F; (2002). Premisas y conceptos básicos en la sociología de Pierre Bourdieu. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, VIII () 55-68. Recuperado de <http://google.redalyc.org/articulo.oa?id=31601604>
- Weinberg, P; (2004). *Formación profesional, empleo y empleabilidad Foro mundial de Porto Alegre*. Recuperado de www.ilo.org/public/apanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/weinberg