



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD XOCHIMILCO
DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

Título de la tesis:

**Empleabilidad de los economistas,
El caso de la UAM-X
1998-2009**

Tesis para optar por el Grado de Doctor en Ciencias Sociales con especialidad en
Sociedad y Educación

Presenta:

María Teresa Farfán Cabrera

Director de Tesis: Dr. José Manuel Juárez Núñez

México, D.F. Diciembre de 2014

Índice

	Páginas
Introducción	1
Capítulo I	
Enfoque teórico	
Mercado de trabajo y empleabilidad	13
1.1 El mercado	20
1.2 Mercado de trabajo desde la teoría neoclásica	22
1.3 Las reformas de trabajo y educación	27
1.3.1 Política laboral	28
1.3.2 Política Educativa	35
1.4 El mercado de trabajo desde la visión social	45
1.4.1 Flexibilidad del trabajo	48
1.5 Teoría del Capital Humano	54
1.6 Crítica a la Teoría del Capital Humano	60
1.7 Hacia una teoría de la búsqueda de empleo	66
1.8 La inserción laboral	72
1.9 El primer empleo	74
1.10 El mercado laboral de profesionista	76
1.11 Empleabilidad	84
Capítulo II	
Metodología	97
Capítulo III	
La profesión económica en México	
3.1 El modelo económico neoliberal y sus actores	106
3.2 La ciencia económica y la educación	116
3.3 LA UAM-X, espacio para la construcción del conocimiento	122
3.3.1 Licenciatura en Economía, hacia una adecuación de los planes y programas de estudio	125
3.3.2 El comportamiento de la licenciatura de economía en la UAM-	141
Capítulo IV	
Inserción y desarrollo profesional	

4.1 Origen socioeconómico	153
4.2 Búsqueda de empleo	155
4.3 Inserción laboral	158
4.4 El primer empleo	160
4.5 Empleo actual	162
4.6 Habilidades, actitudes y competencias	165
Capítulo V	
Los empleadores	
5.1 Niveles de desocupación y desempleo en la actualidad	173
5.2 La visión del empleador	180
Capítulo V	
Conclusiones	199
Bibliografía	205
Anexos	
1	217
2	218
3	224
4	226
5	233
6	235

Índice de tablas

1. Población económicamente activa por grupo de edad, 2000-2010.	8
2. Empleabilidad	92
3. Población total y encuestas aplicadas	100
4. Profesión de Secretarios de Hacienda y Crédito Público y Banco de México, 1976-2014	118
5. Estructura curricular por subniveles	132
6. Objetivos de la investigación modular por subniveles	137
7. Programa de estudio de la licenciatura en economía	140
8. Población desocupada y disponible	175
9. Incentivos para el trabajo	188
10. Demandas de los empleadores al personal	189

Índice de Esquemas

1. Proceso Metodológico	104
2. Estructura curricular de los contenidos de teoría de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional.	136
3. Estructura curricular de los contenidos de métodos cuantitativos de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional.	137
4. Estructura curricular de talleres instrumentales de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional.	139
5. Empleadores de economistas	182

Índice de Gráficas

1. Curva de oferta	21
2. Ingreso de alumnos por división de Estudios	143
3. Ingreso de alumnos DCSH	143
4. Ingreso de economistas a División y Unidad	144
5. Titulación de la DCSH	145
6. Deserción de economistas por niveles de tronco	146
7. Deserción de economistas respecto al promedio Divisional y de Unidad	147
8. Créditos académicos	147
9. Egreso por género	148
10. Promedio general de egreso, 1998-2009	149
11. Métodos de búsqueda de empleo	158
12. Inserción laboral	159
13. Actividad actual	163
14. Modificación	170
15. Recomendación de licenciatura	171
16. Dificultades más problemáticas	183
17. Beneficios adicionales	184
18. 5 factores que influyen	184
19. Perfiles de contratación	185
20. Movilidad	186
21. Beneficios no salariales	187

Agradecimiento

Agradezco a mi tutor el Dr. José Manuel Juárez Núñez, mi maestro y asesor que pacientemente colaboró con sus comentarios para la realización de esta investigación.

Al Dr. Javier Meza que gracias a sus conocimientos y comentarios me enseñó a ver que todavía hay esperanza en un mundo desigual, más que un maestro es un amigo.

A Jorge González, mi compañero, por su gran amor y comprensión incondicional.

A mi familia, porque cada uno de ellos siempre tiene algo que aportarme, pero sobre todo a mis sobrinos y alumnos que gracias a sus conversaciones me di cuenta de lo mucho que a la juventud de hoy le preocupa el mundo que va a heredar. A ellos les dedico esta investigación.

Introducción

*Mal le va al país, presa de inminentes males,
cuando la riqueza se acumula y los hombres
decaen.*

Oliver Goldsmith

Una de las principales consecuencias de la gran depresión de 1929 en los Estados Unidos fue el desempleo, miles de personas se sumaron a las filas de los desempleados, que deambulaban por las calles en espera de una oportunidad para poder llevar a sus hogares algo con que alimentar a sus familias. Durante los años que duro la primera crisis financiera del mundo (1929-1933), se experimentaron varias políticas de ajuste estructural, lo que obligo a la población a exigir una respuesta solida a las necesidades más apremiantes, pero fue hasta terminada la Segunda Guerra Mundial, que la eliminación del desempleo generalizado se convirtió en el objetivo de la política económica de los países en los que se instauró un capitalismo reformado. John Maynard Keynes (1991) pugnaba por la eliminación permanente del desempleo generalizado, por razones de beneficio económico como político, sostenía de manera acertada, que la demanda que generaban los ingresos de los trabajadores ocupados, tendría un efecto estimulante sobre las economías deprimidas. La idea fue aceptada y se puso en marcha la generación de empleos, pero no de empleos productivos, sino de empleos provenientes del Estado, el contratar empleados públicos conocidos como proletariado de cuello azul, recibían bajos salarios que estimularían la economía a través de los ingresos que percibían.

Pero esta crisis también dejó ver la falta de servicios básicos que la población requería, así fue como los sistemas de seguridad social se establecieron de manera gratuita, como parte de la política llamada Estado de Bienestar¹, que tenía como fin proveer de servicios o garantías sociales a la totalidad de los habitantes del país, se inició la construcción de escuelas, hospitales, carreteras y todas aquellas obras que permitieran a las personas desarrollarse y sentirse confortables. Los recursos económicos provenían del propio Estado, lo que generaba un aumento en el gasto público; pero que sería subsanado con una política fiscal de largo plazo.

Al establecerse el Estado de Bienestar la sociedad comenzó a entrar en un mundo más cómodo, donde el trabajo como tal, quedaba en segundo plano, al ser el Estado quien proveía de todos los servicios a la sociedad, sin que ésta tuviera la menor preocupación de cómo satisfacer sus necesidades básicas, el ingreso que obtenía la población de su trabajo lo destinaban a generar más capital y así poder llevar un estilo de vida nunca antes visto.

Pero este modelo no podía llegar muy lejos, el aumento del gasto público hizo que el Estado se endeudara frente a las nuevas instancias internacionales, el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), lo que obligó a los economistas a buscar nuevas alternativas de crecimiento. La respuesta se encontró en un grupo de profesores de la Universidad de Chicago encabezados por Friedrich Hayek (2011), Von Mises y Milton Friedman (1998), que proponían un cambio en los sistemas de producción del Estado al considerar que la tributación alta inhibía el crecimiento y la eficacia, la regulación gubernamental ahogaba la iniciativa y el espíritu empresarial, coincidían en señalar que cuando más pequeño es el Estado, más saludable es la sociedad, y así sucesivamente. Se requería un espacio que permitiera a la iniciativa privada participar para

¹ *Welfare State* acuñado en el Reino Unido en oposición al *Warfare State*.

desahogar los gastos excesivos, la mejor manera de defender el liberalismo y a una sociedad abierta, era mantener al Estado alejado de la vida económica, a través de una estructura racional como el *laissez-faire* para el funcionamiento de la libre competencia, el inicio del neoliberalismo había llegado y la seguridad del trabajo se empezaba a esfumar.

La privatización parecía la mejor opción para ahorrar dinero al desprenderse el Estado de fábricas y servicios ineficientes a través de transferencias a compradores privados, con estas acciones todo el mundo salía ganando, los servicios mejoraban y el Estado se libraba de responsabilidades que en realidad no le correspondían, los inversores podían obtener beneficios y el sector público ingresos únicos por la venta de las paraestatales. Al privatizarse las instituciones públicas los trabajadores fueron despedidos o fusionados con otras empresas, ya no se necesitaban las oficinas repletas de trabajadores, sólo se requería un par de ellos para sistematizar la información y procesarla, las tecnologías habían ayudado a la eliminación de la burocracia y parecían tener el control de casi todas las actividades productivas. El Estado intervenía menos en la economía pero seguía regulando sueldos, condiciones laborales, precios y productos.

De esta forma, Judt (2010) considera que el Estado de bienestar se fue desmoronando para dar paso a los inversores privados dispuestos a adquirir bienes públicos con la certeza de que el Estado reduciría o eliminaría su exposición al riesgo. El resultado fue el peor tipo de economía mixta que se ha vivido, las empresas privadas fueron apoyadas indefinidamente por fondos públicos al no permitir que los servicios nacionales vitales quebraran, los nuevos dueños malgastaban los recursos y hacían uso indebido de ellos, lo que obligaba al gobierno a acudir al rescate de las empresas. Cuando esto ocurre de manera recurrente el efecto es una paulatina renacionalización de factores productivos y de servicios, pero sin ninguna de las ventajas del control público.

La disposición semiprivada-semipública de responsabilidad fue parte de la nueva organización del gobierno, para finales del siglo XX. El subcontratar servicios privados para desarrollar proyectos del Estado se convirtió en una tarea cotidiana en la nueva forma de organización laboral, por tal motivo, el tipo y condiciones de trabajo se modificaría.

La defensa de las libertades individuales frente a las interferencias del Estado, a fin de maximizar el rendimiento con base en los satisfactores individuales, con los que garantizaba, no sólo la mayor producción agregada posible, sino los bienes y servicios adecuados, fue el propósito del modelo neoliberal. Se argumentó que cualquier interferencia pública reduciría la producción y daría por resultado una gama inadecuada de insatisfactores, por tal motivo, el peor enemigo de la libertad individual era la planificación centrada. El nuevo paradigma ganó terreno en la década de los años noventa, se empezaron a redescubrir las nuevas formas de intervención estatal, el pensamiento único (Concheiro, 1999) se difundía a partir de la intervención directa cada vez mayor de las organizaciones financieras internacionales, que regulaban desde los mercados, la producción, el consumo y finalmente al individuo.

La aplicación de las políticas neoliberales tuvo un impacto diferente en cada país que la adoptó, debido a las condiciones sociopolíticas y culturales, para el caso mexicano las políticas proteccionistas habían consolidado al Estado a través de una clase dirigente, quienes poseían el monopolio del partido oficial y controlaba la ideología política con la ayuda de una burocracia estatal generalizada.

El estatismo mexicano intervenía en todas las actividades sociales y económicas, gracias al sistema corporativo que podía incluir en sus filas a trabajadores del campo y ciudad, como a dirigentes políticos de todos los sectores productivo o social. Por su parte, el sector privado nacional estaba limitado a participar en las decisiones económicas y en la esfera pública.

Una generación de economistas egresados de escuelas norteamericanas educados bajo los lineamientos neoclásicos, denominados tecnócratas, se posicionó en las esferas más altas de la política en México con el objetivo de transformar el sistema económico del país, que hasta el año de 1982 se había basado en el modelo de Industrialización vía Sustitución de Importaciones (ISI), la crisis estructural del modelo permitió realizar los ajustes económicos con el propósito de controlar la inflación y recuperar el crecimiento sostenido a través de mecanismos de apertura y privatización que, se suponía, conducirían a la modernización productiva interna y, con ella, a la corrección de los desequilibrios en el exterior. Sin embargo, junto al logro de algunos resultados proyectados, los costos económico y social no se hicieron esperar.

Para llevar a cabo el modelo de modernización fue necesario la recomposición de las relaciones políticas entre los gobernantes y la élite emergente del capital privado nacional, con el reforzamiento de un número reducido del conglomerado industrial-financiero, se realizaron las reformas al Estado con el principal objetivo de disminuir la participación del mismo, y dar libertad al capital privado. La venta y liquidación de más mil empresas paraestatales, entre ellas la banca, la telefonía y las siderúrgicas, así como todas las medidas desregulatoria y las modificaciones constitucionales llevadas a cabo, promovieron la participación de la propiedad privada de la tierra ejidal y evadieron la responsabilidad estatal de impartir educación.

El modelo neoliberal proponía vincular el sector productivo con el educativo, basado en los fundamentos de la Teoría del Capital Humano, a partir del estudio realizado por Becker (1964) quien argumentó, como el conjunto de las capacidades productivas mejoran cuando un individuo adquiere, por acumulación, conocimientos generales o específicos. Bajo la hipótesis de que los agentes económicos son racionales, se ven obligados a tomar decisiones basados en cálculos económicos. Y tomará la decisión de invertir en educación si el beneficio

que se espera de esta inversión es superior a su costo. Tras evaluar los gastos iniciales que incluyen la propia educación más los gastos que se deriven de ella, se contrasta con el sueldo que recibirá, si estuviera desarrollando una actividad económica, más las posibles rentas futuras derivadas de su actividad.

Ante estos supuestos teóricos, un individuo poco capacitado que no invierte en él, sólo podrá aspirar a trabajos poco remunerados. Sin embargo, si ese mismo individuo se capacita, es decir, si invierte tiempo y recursos económicos como matriculas, mensualidades, libros, etcétera, al final de sus estudios sus beneficios serán muchos más amplios que si no hubiese optado por la capacitación.

Es así como, las modificaciones realizadas en materia de política educativa en México estaban encaminadas a considerar que si la educación mejoraba, los beneficios se trasladarían a la productividad económica, al sugerir que un año adicional de educación en los niveles más bajos, producirían mayores incrementos en el ingreso, es decir, la inversión que se realizara en educación básica conduciría a mejores resultados en términos de incremento del Producto Nacional Bruto (PNB). Por primera vez, el sistema educativo se vinculaba con el sistema productivo.

Para la década de los noventa la economía mexicana se definía por el predominio del sector externo, especialmente el desarrollado en la manufactura, con un rezagó en el crecimiento de los sectores orientados al abastecimiento del mercado interno, la escasa participación del sector primario afectaría en especial los servicios y el comercio.

Ante una política de impulso al desarrollo manufacturero los empleos se trasladaron rápidamente a ese sector y pese al lento crecimiento económico en otras áreas productivas, el empleo de mano de obra creció al 3.6 por ciento anual, dejando fuera a una población sin cualificaciones que no podía ser absorbida por

el dinamismo del sector, el crecimiento de una fracción sustantiva de personas sin empleo se colocaron en el llamado sector informal urbano de la economía.

El mercado laboral reconocía y premiaba monetariamente el trabajo calificado, al profesionistas, la teoría era comprobada. La oferta neta de profesionistas acumulada durante la década ascendió a 1.9 millones de personas, en tanto que la demanda agregada a 1.8 millones de profesionistas. El excedente neto de oferta fue de 135 000 personas, es decir, 7 por ciento de la oferta acumulada en el decenio (Hernández Laos, 2003). En términos generales, el mercado de profesionistas en México, pese al pasivo desempeño de la economía en la década, había sido capaz, de colocar a casi la totalidad de los egresados del sistema de educación superior del país, no obstante que la tasa de crecimiento anual promedio de los egresados fue mayor (7%) que la de la economía (3%). (Rubio, 2006)

Las diferencias salariales se habrían acrecentado durante la década a favor de los profesionistas, aun las que los separaban de los trabajadores con estudios de preparatoria, lo que constituye a la explicación del ¿por qué la creciente demanda social de los jóvenes para estudiar carreras universitarias? Los entrantes al mercado laboral con estudios universitarios desplazaban a los trabajadores con menores grados de educación por razón de que las plazas les fueron asignadas a aquellos con mayores credenciales y no al resto de la población laboral. El desempeño del mercado laboral mexicano de profesionistas durante los noventa mostró la generación paulatina de un proceso de saturación en las ocupaciones y los sectores que más requerían de las competencias y habilidades de los egresados universitarios.

México experimento una rápida y profunda transición demográfica que tuvo implicaciones en todos los ámbitos del desarrollo nacional. Para el año 2000 uno de cada 20 mexicanos era mayor de 65 años, los jóvenes entre 14 y 29 años

constituían el segundo grupo más numeroso de la Población Económicamente Activa (PEA) que demandaba servicios de educación media y superior. La masificación de los egresados universitarios ya era una realidad, ello produjo un desajuste en relación a la educación superior y el mercado laboral, poniendo de manifiesto, el desempleo y el subempleo de los graduados universitarios, y el incremento en el tiempo de transición entre la educación y empleo.

Tabla 1

Población Económicamente Activa por grupo de edad 2000-2010						
Años	Edades					Total
	14-29	30-59	60-74	75 y más	n. e.	
2000	15,715,492	20,663,031	2,365,220	401,832	6,067	39,151,642
2001	15,275,453	21,238,112	2,495,641	411,753	3,881	39,424,840
2002	14,908,914	22,103,542	2,645,618	423,633	3,669	40,085,376
2003	14,966,338	22,759,063	2,711,716	425,666	3,476	40,866,259
2004	15,188,900	23,606,201	2,732,829	429,612	4,775	41,962,317
2005	15,001,408	24,343,016	2,881,528	456,658	15,556	42,698,166
2006	15,177,483	25,314,847	2,934,667	469,150	19,125	43,915,272
2007	15,315,212	25,916,703	2,988,442	477,550	14,401	44,712,308
2008	15,314,022	26,498,526	3,017,317	479,121	9,443	45,318,429
2009	15,450,172	27,151,053	3,095,794	487,066	15,362	46,199,447
2010	15,663,766	27,306,021	3,183,311	492,621	17,734	46,663,453
Promedio	15,270,651	24,263,647	2,822,917	450,424	10,317	42,817,955

Nota: n.e. es no estimada

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI y la STPS, 2000-2010.

La desocupación abierta que enfrentó el país en el sector de los jóvenes afectó a 970, 000 personas, lo que representaba el 59.4 por ciento de la desocupación total, mientras que entre los mexicanos de 30 y hasta 59 años se alcanzo el 37.8 por ciento. Se pone en evidencia que el desempleo afectó a 6.3 por ciento de los jóvenes y a 2.5 por ciento de los adultos en el país.

El número creciente de profesionistas fue ocupándose en puestos para los cuales no eran necesarias las habilidades adquiridas en la educación superior, lo que

generó el desplazamiento de personas contratadas en puestos con menores niveles de educación formal. La oferta de egresados de las universidades de todo el país demandaba un empleo, lo que provocó la flexibilidad de la demanda de trabajo que no provenía exclusivamente del sector público. Con el cambio de modelo económico, el mercado laboral estaba dominado en su mayoría por el sector privado, el 90 por ciento de los empleos formales se generaban en empresas particulares con el impulso a programas para fortalecer la micro, pequeña y mediana empresa, al considerarlas generadoras de oportunidades de trabajo en comparación con las grandes empresas.

Por su parte el ingreso mensual promedio nacional de los profesionistas hasta el año 2005 fue de 8 998 pesos (equivalente al 6.2 veces el salario mínimo mensual para el Distrito Federal), lo que representaba un descenso comparado con la década anterior que había alcanzado un máximo profesional de 18 772 pesos². El reajuste estructural provocaba la caída del salario en casi todos los sectores económicos, pero para los egresados de la educación superior, en especial los economistas, se presentaba como un duro golpe después de la puesta en marcha de las políticas económicas promovidas por un grupo de egresados universitarios de escuelas particulares, el ingreso máximo registrado en 2005 para esta carrera fue de 11 604 pesos, sólo 2 606 pesos por arriba del promedio nacional. (*Ibid.*)

La caída del ingreso profesional era consecuencia de los desajustes del mercado laboral profesional derivado de las políticas económicas adoptadas por los tecnócratas desde la década anterior, los mismos economistas egresados de instituciones de educación pública veían mermada su incorporación al selecto grupo de representantes de toma de decisiones en el país, sustituidos por egresados de universidades privadas encabezados por el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) y provenientes de posgrados en el extranjero, los

² Entre los profesionistas que recibieron este nivel de ingreso se registra a los formados en carreras de ingeniería de transporte, aeronáutica y naval.

egresados de escuelas públicas como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) eran desplazados poco a poco por los grupos de camarillas que rápidamente se colocaban en los cargos directivos, la nueva generación de egresados tenían que tomar la decisión de utilizar sus credenciales e incorporarse en actividades poco relacionadas con su educación o deambular en el desempleo.

El abrirse paso en un mercado laboral competitivo hacía pensar a las universidades públicas el reformar sus sistemas curriculares con el objetivo de ser congruente con las necesidades del mercado, pero pese a ello, instituciones como la UAM, tardarían mucho tiempo en darse cuenta que sus egresados no alcanzaban a formar parte de los grupos de control político y social que se habían conformado años atrás; los bajos niveles culturales, la deficiencias en la preparación previa a la universidad, así como el pertenecer a bajos estratos económicos, serían un factor importante que tomar en cuenta para los procesos de modificación o adecuación curricular de la universidad, por el otro lado, el tratar de conciliar los contenidos curriculares con la visión económica nacional que privilegia lo cuantitativo sobre lo cualitativa, dejaban en claro la dirección de la propia institución. Hasta 1995 la UAM-Xochimilco aprobaría una serie de adecuaciones donde predominaba una visión que reduciría el propósito de la educación a la formación de capital humano y a la empleabilidad.

Por otro lado, el número de egresados se multiplicaba y deambulaba en otras direcciones, con la intención de encontrar un lugar en el mercado laboral. La búsqueda de un empleo, pero en especial, la búsqueda del ingreso retribuido por una actividad, cualquiera que esta fuera, se convertía en el objetivo a perseguir, como consecuencia de la reducción de la demanda laboral del sector económico.

A poco más de una década de las adecuaciones curriculares es importante conocer cómo y dónde se encuentran laborando los egresados de la UAM –

Xochimilco de las generaciones 1998 a 2009, que vivieron el proceso de ajuste económico y educativo, y determinar en qué medida se desarrollan los mecanismos de empleabilidad, a partir, de un análisis estadístico que permita comprobar los métodos de empleabilidad que están siendo determinados por los empleadores quienes hasta el día de hoy seleccionan, condicionan, retiene o liberan a los profesionistas bajo una visión de libre mercado, en específico a los profesionistas económicos.

La inversión realizada en capital humano por parte de los profesionistas, en especial los economistas, está siendo depreciada rápidamente en el mercado laboral. El desvalorizar los conocimientos generales y específicos de la profesión, por parte de empleadores o reclutadores pone en riesgo las cualificaciones, al hacerlas parecer obsoletas en poco tiempo y generar en los profesionistas un desgaste en la salud física y moral.

¿Por qué es importante un estudio sobre empleabilidad? debido a la transición que experimento el país, el cual estuvo determinado por cuatro vertientes de los procesos de modernización y globalización iniciados a partir del modelo neoliberal; se puso mayor énfasis en el desarrollo de las redes mundiales de información y comunicación, de internacionalización del sistema financiero, de especialización transnacional de los procesos productivos y de conformación de patrones de alcance mundial en las maneras de vivir, estudiar y trabajar. Lo anterior modifico las formas de comportamiento social, otorgándole una mayor importancia a la búsqueda del beneficio material, al consumo exacerbado de productos, a la creación de riqueza y la obsesión a la privatización que nos ofrecía el estilo materialista y egoísta de la vida contemporánea. Sabemos qué para vivir dentro de este estilo de vida es necesario consumir productos con un determinado costo, pero la sociedad consumidora no sabe lo que valen los objetos, sólo sabe que es importante obtener un ingreso para poder adquirir los productos. Pertenecemos a una sociedad con un limitado uso de su propia razón, donde los cuestionamientos

al estilo de vida y los problemas que representa son restringidos y sustituidos por el discurso de los mercados no regulados, el desprecio al sector público y el crecimiento infinito para obtener el “progreso”.

Se moldeo a la sociedad de tal forma que ésta es más flexible al momento de realizar su trabajo, para así poder sacar el mejor provecho de los individuos, logrando una mayor remuneración hacia las empresas, se ha preparado a los seres humanos para realizar un trabajo de manera individual y de acuerdo a las necesidades de la empresa a la que se renta este servicio. El trabajo es ahora, el medio para alcanzar la satisfacción material que al mismo tiempo es fugaz, al ser visto como una actividad que debe realizarse para poder obtener un nivel adquisitivo.

Vivimos en lo que Sennett (2004) ha denominado nuevo capitalismo, dedicado a llenar de sueños e ideales vanos a la sociedad, una sociedad que no es capaz de razonar, que es simplemente el títere del sistema, que lejos de alcanzar la felicidad, solamente está construyendo un vacío profundo, en donde los individuos destruyen sus relaciones humanas, sustituyéndolas por conexiones y relaciones de bolsillo, en palabras de Bauman (2007) y así poder seguir con su supuesta felicidad. En estos tiempos ya no se trata de trabajar para conseguir las necesidades básicas, se trata de conseguir el lujo, o lo que creemos que es.

Capítulo I

Mercado de trabajo y empleabilidad

“... los salarios del trabajo dependen generalmente, por doquier, del contrato concentrado por lo común entre estas dos partes, cuyos intereses difícilmente coinciden. El operario desea sacar lo más posible, y los patronos dar lo menos que puedan. Los obreros están siempre dispuestos a concentrarse para elevar los salarios y los patronos para rebajarlos...”

Adam Smith

Despojo de su parafernalia escatológica y separado de sus raíces metafísicas, el trabajo ha perdido la centralidad que le fue asignada en la galaxia de los valores dominantes de la era de la modernidad sólida y el capitalismo pesado. El “trabajo” ya no puede ofrecer un uso seguro en el cual enrollar y fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida. Tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad, ni como eje ético de la vida individual.

Zygmunt Bauman

¿Cómo podemos enmendar el haber educado a una generación obsesionada con la búsqueda de riqueza e indiferente a tantas cosas? Quizá podríamos empezar recordándonos a nosotros mismos que no siempre fue así. Pensar económicamente, como llevamos haciendo treinta años, no es algo intrínseco a los seres humanos. Hubo un tiempo en que la forma de organización de la vida fue de otra manera apoyada por una organización política.

Quizá Otto von Bismark pueda ser considerado como el padre del Estado de Bienestar, un sistema estatal de seguros diseñado para explotara a las economías

de escala, cubriendo a todos los ciudadanos desde el nacimiento hasta su muerte.³ Bismark consideraba que “Un hombre que tiene una pensión para la vejez es [...] mucho más fácil de tratar que un hombre sin tal perspectiva” (Gall, 1986, 129)

Después de la Segunda Guerra Mundial la versión inglesa de seguridad social expuesta en el Informe de la Comisión Interministerial sobre Seguridad Social y Servicios Asociados presidida por el economista William Beveridge recomendaba enfrentar las necesidades, la enfermedad, ignorancia, miseria y ociosidad a través de una serie de planes públicos; Churchill los resumía diciendo “Seguro obligatorio nacional para todas las clases y todas las finalidades desde la cuna hasta la tumba” la abolición del desempleo mediante unas políticas públicas que “ejercieran un influencia equilibradora en el desarrolla que pueda activarse o desactivarse según lo requieran las circunstancias”; “un ámbito más amplio para la propiedad y las empresas públicas”; un mayor número de viviendas públicas; reformas de la educación pública, y una gran expansión de los servicios sanitarios y asistenciales (Barnett, 2001,31)

El país que más lejos llevó este principio fue Japón, en 1949 el Consejo Asesor de Seguridad Social Bunji Kondo, reconoció que era el momento de tener un *bebariji no nihonhan*, es decir, un Beveridge para los japoneses. Se creó

“un sistema en el que se tomen medidas para la seguridad económica ante la enfermedad, las lesiones, el parto, la discapacidad, la muerte, la vejez, el desempleo, las familias numerosas y otras causas de empobrecimiento a través de [...] el pago por parte del gobierno (y) en el que se garantice a los necesitados el nivel de vida mínimo por parte de la asistencia nacional” (Tamai, 2003, 35-48)

³ El propósito de las leyes de seguridad, como él mismo lo declararía en 1880 era engendrar un estado mental conservador que brotaría del sentimiento de los desprotegidos al tener derecho a una pensión.

En apariencia el sistema de bienestar podía parecer similares: pensiones públicas financiadas por la tributación; edades de jubilación estandarizadas; seguro médico universal; prestaciones de desempleo; subvenciones a la agricultura y la ganadería; mercados laborales restringidos, entre otros, pero en la realidad funciona de forma muy distinta.

Para los ingleses y norteamericanos la atención sanitaria, las prestaciones asistenciales y la seguridad social consumían tres veces más del gasto total gestionado por el Estado. El creciente gasto había venido acompañado de un bajo crecimiento y una alta inflación, se presentaba una lentitud de crecimiento de la producción, lo cual parecía estar ligado con las malas técnicas de negociación de los sindicatos. Parecía que el Estado de Bienestar había eliminado los incentivos sin los que una economía capitalista no puede funcionar. Se creó un estanflación⁴ que pocos previeron pero que cambiaría el rumbo de la política económica. ¿Qué había salido mal en el Estado de Bienestar?

La respuesta para Milton Friedman (1998) se basaba en la idea de que la inflación se debía a un excesivo incremento en la masa monetaria. Tras el golpe de Estado en Chile y bajo el nuevo gobierno de Pinochet, se presentaba el escenario donde aplicar estas ideas. Friedman recomendaba al gobierno que la salida de la crisis provocada por el Estado de Bienestar consistía en reducir el déficit público, identificándolo como la principal causa de la elevada inflación, que oscilaba en 900 por ciento.

Aseguraba a Pinochet que “El final de la inflación llevará a una rápida expansión del mercado de capitales, lo que facilitará sobremanera la transferencia al sector privado de las empresas y actividades que todavía están en manos del Estado” (*ibid.*, p. 400)

⁴ Crecimiento estancado más inflación elevada.

Pero la presencia de Friedman en Chile obedecía a un flujo constante de economistas chilenos que estudiaban en Chicago auspiciados bajo el programa de intercambio estudiantil con la Universidad Católica de Santiago, estos economistas regresaban a su país convencidos de la necesidad de equilibrar el presupuesto, reducir la masa monetaria y liberar el comercio. Entre los llamados *Boys* se encontraba Jorge Cauas, Ministro de Hacienda y posteriormente Ministro de Economía; Sergio Castro, quien sería el sucesor en el ministerio de hacienda; Miguel Kats, Ministro del Trabajo quien se desplazaría como presidente del Banco Central; por otro lado, un estudiante de Harvard, José Piñera regresaba a Chile con la idea de que no sólo era necesario reducir la inflación, sino reforzar el vínculo entre el derecho de propiedad y derechos políticos que habían constituido el núcleo del experimento estadounidense con la democracia capitalista.

Piñera creía que la reforma tenía que empezar por el sistema de pagos sobre la marcha, con estos recursos se financiaría las pensiones públicas y otras prestaciones. Se analizó que “los programas sociales tienen que incluir algún incentivo al esfuerzo individual para que las personas se hagan poco a poco responsables de su propio destino. No hay nada más patético que los programas sociales que alimentan el parasitismo social” (Castiglioni, 2001)

Las primeras medidas adoptadas por los *Chicago Boys* se centraron en reducir el gasto fiscal, reestructurar el aparato estatal y restringir el gasto presupuestario. Los estudiantes de economía con posiciones clave en la toma de decisiones políticas y económicas emprendieron una reforma tributaria, laboral, liberaron los controles en la agricultura permitiendo el libre ingreso de inversiones y divisas nacionales y extranjeras con la disminución de los aranceles a los sectores productivos. Se ponía en marcha la privatización de las empresas pertenecientes al Estado, consideradas estratégicas; minería, energía, telecomunicaciones, infraestructura, entre otras.

La seguridad social había terminado y el nuevo Código de Trabajo permitía una liberación de la fuerza de trabajo para insertarse en las actividades que los trabajadores consideraban atractivas. El sistema de pensiones públicas basado en el ahorro con la ayuda de las prácticas sociales era desplazado por un sistema de pago de impuesto sobre la nómina, depositando el trabajador una cantidad equivalente al 10 por ciento de su salario en una Cuenta de Jubilación Personal, que sería gestionada por diversas empresas privadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). (*Ibid.*, p. 39) Al llegar a la edad de jubilación, el trabajador retiraría su dinero y lo utilizaría para comprar una pensión vitalicia, o, si lo prefería, podría seguir trabajando y contribuyendo en su beneficio.

La política neoliberal daba sus primeros pasos hacia la búsqueda del beneficio material basado en la riqueza, en la privatización, en un estilo de vida egoísta, y en las crecientes diferencias entre ricos y pobres.

Defender las libertades individuales frente a las interferencias del Estado, aseguraría maximizar el rendimiento con base en la satisfacción individual, con ello se garantizaría no sólo la mayor producción agregada posible, sino los bienes y servicios adecuados. La libertad individual basada en la libertad económica se imponía frente a la planificación centrada del Estado de Bienestar, la libertad para comerciar y la coordinación de mercados se hacían esenciales para el progreso económico. La política económica de la década de los ochenta introdujo el intercambio de mercancías en los mercados libres a la que se sumó la actividad empresarial, con estas acciones se instalaron los estándares de la vida moderna.

Para poder alcanzar las libertades individuales el Estado se reformaría a través de una serie de políticas de ajuste. El gobierno de Estados Unidos encabezado por Ronald Reagan junto con la administración de Margaret Thatcher en el Reino Unido ponían en marcha la liberación económica y de comercio, basados en la reducción del gasto público y la intervención del Estado, este último sería

sustituido por el sector privado con el propósito de generar competencia entre las empresas y elevar la productividad. El principal objetivo de la política económica consistía en reducir la inflación, pero esta medida produjo una disminución del sector industrial, la quiebra de empresas y bancos, así como el incremento del desempleo.

La política estuvo acompañada de acciones como la privatización de las empresas estatales, la austeridad fiscal, la desregulación de los mercados de capitales, de las barreras al comercio, de los medios sociales, de la educación y del derecho laboral, lo que propició un número considerable de huelgas y reclamos sociales que pedían regresar a los mercados regulados y al apoyo del Estado para salir del paro. Pese a los problemas sociales desencadenados por lo nueva disposición el Estado continuaría su escalada hacia la liberación comercial e individual, hacia el libre mercado y la flexibilidad laboral.

La política económica centro sus bases en cuatro acciones concretas; la primera, una política monetaria restrictiva, que consistía en reducir la oferta de dinero hasta lograr reducir la inflación a cero o lo más cercano posible, evitando la devaluación de la moneda y las recesiones económicas; la segunda gran medida, se basó en una política fiscal restrictiva, con la disminución del gasto público, el aumento de los impuestos sobre el consumo y la reducción de los impuestos a la producción, la renta y los beneficios empresariales, se incentivaría la inversión y los capitales, reactivando la actividad económica; la tercer medida, acompañaría a la anterior a través de la privatización, la iniciativa privada sería la encargada de generar la riqueza al considerar que los particulares son más eficientes en este rubro sobre todo en la garantía del régimen de propiedad y de la seguridad, y en la generación de empleos, que el Estado, la disminución paulatina de la participación estatal en las actividades productivas es la cuarta acción; esta desregulación permitiría la movilidad de capitales y la flexibilidad laboral.

Los partidarios de la política neoliberal defendieron la flexibilidad laboral bajo la posibilidad de libertad de contratación y despido de los empleados bajo el contrato individual de trabajo por parte de las empresas y organizaciones privadas. La flexibilidad laboral ofrecería mayores oportunidades a las empresas y a las personas para buscar trabajo en un mundo de libre mercado. (Albiza, 1997) La lucha por los capitales traería una reestructuración laboral que se reflejaría en la intensificación, flexibilización y ampliación geográfica y sectorial del trabajo asalariado.

La transformación estructural impulsada por los Estados Unidos se expandiría a la economía mundial desde un contexto de lucha de clases entre capital y trabajo, y entre las distintas fracciones del capital y el papel del Estado. La primera, se apoyaría de las políticas antilaborales implementadas por el Estado como la desregulación de los mercados laborales, fijación de topes salariales, y el desmantelamiento de los sistemas de seguridad social; La segunda, se entendería desde la restauración del poder del capital como propiedad,⁵ es decir, como financiarización de la economía. El proceso de desregulación haría posible la expansión cualitativa, cuantitativa y espacial de las formas, mecanismos y espacios de valorización financiera-especulativa; y desde el ámbito laboral, abriría nuevas esferas de valorización no-productivas, como el desarrollo del crédito a los consumidores para el financiamiento de aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo que fueron privatizados, entre los que destaca la educación, la salud y las pensiones. (Dos Santos, 2009)

Todos estos mecanismos de control y ajuste económico permitirían un proceso de expansión del mercado, al acercar a vendedores y compradores de bienes y servicios. El razonamiento de ambos participantes se tendría que describir en

⁵ En este sentido la interpretación de Gérard Duménil y Dominique Lévy es la apropiada al definirlo como “una configuración de poder específica dentro del capitalismo, en la que se restaura el poder y el ingreso de las fracciones superiores de la clase dominante después de un periodo de declive. Se puede describir como una nueva hegemonía financiera”

términos de “elección racional”, es decir, si todas las personas somos criaturas económicas que perseguimos nuestros intereses definidos con una referencia mínima a criterios extraños, como el altruismo, la filantropía, la caridad, etc., entonces estamos provistos de la suficiente información correcta sobre los mercados, lo que nos ayudará a tomar las mejores decisiones posibles para el beneficio individual y colectivo.

El mismo mercado tendría que sufrir algunas modificaciones para poder incorporar las nuevas reglas de la economía. Vale así preguntarse ¿qué es el mercado y cuál es la explicación del mercado de trabajo para la teoría neoclásica? Cuando la liberación económica es también una liberación del mercado que requiere de información precisa para coordinar las acciones de diferentes agentes, tomando en cuenta todos los elementos disponibles para calcular y decidir basados en las señales que dan los precios.

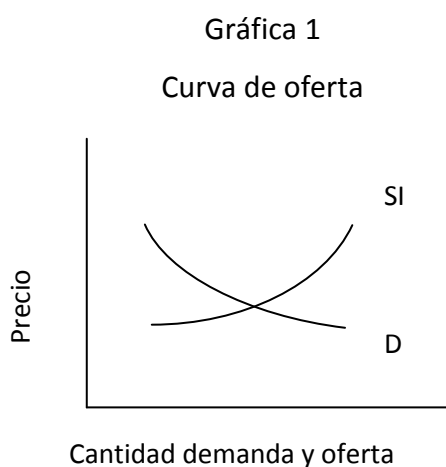
1.1 El mercado

El mercado es el lugar donde se efectúa el intercambio de mercancías entre compradores y vendedores, en él se establece la compra de bienes y servicios a precios convenidos.

Para que un mercado sea el ideal tiene que ser competitivo, en él se debería encontrar un gran número de vendedores y compradores los cuales no pueden influir de manera directa en los precios de las mercancías, bajo la premisa de que existe información perfecta sobre las alternativas que enfrentan los participantes en el mercado. La libertad de acceso al mercado para vendedores como compradores, es esencial, lo que significa que no hay obstáculos para producir o comprar un bien o servicios. Los compradores quieren maximizar la satisfacción

total o la utilidad sujetos a la limitación de capacidad de su recurso o de su ingreso. Los vendedores quieren maximizar las ganancias. (Marshall, 1982)

En economía se puede construir una curva de oferta que exhiba el monto de un bien o servicio particular, que podría ofrecerse en cada intervalo y en cualquier precio y en cualquier momento del tiempo, como se observa en la figura 1.



Fuente: Alfred Marshall, Principios de economía, 1982.

Cada curva de oferta (SI) se refiere a una cierta cantidad dada de un bien o servicio. Múltiples curvas de oferta pueden denotar diferentes cantidades ofrecidas. La curva de oferta tendrá pendiente ascendente o creciente con el precio porque la industria tiene que desviar recursos a otros usos, a un costo creciente, para aumentar la producción, especialmente en el corto plazo. La curva de demanda (D) tendrá pendiente decreciente o inversamente relacionada con el precio porque al subir los precios se reduce el monto de otros bienes y servicios que podrían ser comparados, y estimular la compra de sustitutos, relativamente más baratos, de bienes y servicios. Bajo esta condición existe la intersección de

las curvas de oferta y demanda y un precio de equilibrio que despeja el mercado. Todos los proveedores y consumidores pagan el precio del mercado.

1.2 Mercado de trabajo desde la teoría económica neoclásica

La teoría neoclásica ha sido cuestionada desde el análisis de diversos factores que generan fallas en el mercado de competencia perfecta. Sus partidarios sostienen que para hacer frente a los problemas del desempleo es necesario implementar una serie de mecanismos de restricciones a la movilidad de los factores y reforzar la competencia, en especial lo relacionado con la flexibilización de los salarios y las condiciones de trabajo, eliminar los salarios mínimos, con la ayuda de procesos de desregulación a las restricciones legales, disminuir los costos para reclutar y despedir a trabajadores; con el objetivo de hacer más transparente el mercado para que los trabajadores y empleadores puedan tomar una decisión racional basada en información completa. Con estos mecanismos se puede llegar a establecer el equilibrio donde el mercado funcione en condiciones de competencia perfecta.

Las críticas más severas a esta teoría provienen de la escuela Marxista y Keynesiana (Féliz, 2006, Pérez, 2006) al cuestionar la existencia de un verdadero mercado de trabajo, donde oferta y demanda de fuerza de trabajo serían independientes dado que la demanda de fuerza de trabajo estaría determinada por el régimen de acumulación o por la demanda efectiva, respectivamente.

Para ellos el mercado de trabajo, como todos los demás mercados, funciona enmarcado por instituciones; los agentes actúan por medio de intermediarios y toman sus decisiones buscando primero la satisfacción de sus necesidades antes que maximizar sus beneficios, contando una información incompleta acerca de las verdaderas dimensiones de la oferta, precios, calificaciones y competencias de la

fuerza de trabajo en el mercado donde los agentes actúan colectivamente o teniendo en cuenta las orientaciones de sus respectivas organizaciones.

Su argumentación se centra en que históricamente, el equilibrio en el mercado de trabajo de los países capitalistas industrializados, es decir el “pleno empleo”, solo existió durante breves periodos de tiempo y fue como consecuencia de la intervención de formas institucionales, como en el caso del Estado Bienestar, antes descrito. Donde la relación salarial fordista se basaba en la negociación colectiva y la indexación salarial, la protección aduanera del mercado interno, las políticas monetarias y crediticias expansivas, y una regulación de los mercados.

El problema es que a partir de la crisis del modo de regulación y del régimen de acumulación “fordista”, las personas presentan una alta tasa de desocupación entre los que se incluyen a inactivos, desocupados o en paro⁶. Los también llamados poskeynesianos⁷ enfatizan que la presencia de mercado en desequilibrio no debe verse como una peculiaridad extraordinaria, sino como la norma derivada de la incertidumbre de los procesos sociales. (Panigo, 2006). De la misma manera, la existencia de desempleo involuntario no debe interpretarse como un resultado de corto plazo que se deriva de la inflexibilidad de precios y salarios, sino como la manifestación persistente de las “fallas radicales” en la economía, asociadas a una demanda efectiva insuficiente, originada a su vez en desigualdades distributivas y prácticas monopólicas en el mercado de bienes.

⁶ Se considera que una persona se encuentra en paro al no encontrar empleo en el corto y largo plazo, el paro está relacionado con la incapacidad de la economía para crear empleos, en términos netos, puestos de trabajo durante periodos prolongados de tiempo.

⁷ Existen dos corrientes de poskeynesianos; por un lado, están los norteamericanos entre los que destacan Robinson, Davidson, Moore o Weintraub, que se sitúan en el análisis de corto plazo en contextos no ergódicos, con referencia al carácter endógeno de la moneda y la importancia de la demanda efectiva en la determinación del producto y el empleo; por otra parte, se encuentran los poskeynesianos de Cambridge esencialmente Robison, Kaldor y Pasinetti, donde su análisis se centra en los modelos de crecimiento heterodoxos, realzando el papel de las variables distributivas, la independencia de las funciones de inversión y las desigualdades esenciales en las propensiones a consumir de las diferentes clases sociales.

Bajo estos supuestos uno podría preguntarse ¿cuál es la pendiente probable para la demanda agregada de trabajo? La respuesta dependerá del país, las instituciones, las expectativas y el momento histórico. Es así, que para el caso mexicano con una economía pequeña y abierta, con controles de capital e ingresos bajos, tenemos una pendiente de demanda de trabajo negativa. Pero ¿en qué consiste el mercado de trabajo?

El mercado de trabajo desde la visión neoclásica establece un libre encuentro entre oferentes y demandantes individuales, donde se definen precios y empleo del factor trabajo. La teoría neoclásica, habla de la oferta y demanda de trabajo, donde los asalariados son los oferentes⁸ y los empleadores los demandantes⁹. El salario real equilibraría las cantidades ofertadas y demandas representadas bajo un precio: el precio del trabajo o de la fuerza de trabajo (Neffa, 2006).

Esta teoría parte de la existencia de una racionalidad de los agentes, se creó que los agentes económicos se guían por la búsqueda de la máxima utilidad, para ello tener información completa acerca del mercado (precios y movimientos de los otros agentes) sirve para evaluar al sistema en función de su utilidad, tomando en cuenta la inversión que realizan y obtener el óptimo deseado (Walras, 1874). Uno de los supuestos teóricos se basa en tener el control sobre las variables exógenas, al construir modelos donde se pueden controlar variables tales como

⁸ Desde la oferta de la fuerza de trabajo, existen tres factores que parecen tener relevancia en él: a) los de carácter demográfico; b) la intensidad y dirección de la migración interna, y c) la intensidad y dirección de la migración internacional. Como consecuencia, la oferta laboral en países en vías de desarrollo se acrecienta a tasas significativas, especialmente en áreas urbanas, lo cual se manifiesta en un creciente número de nuevos entrantes a la fuerza de trabajo que anualmente buscan colocarse en el mercado laboral de las zonas urbanas.

⁹ La demanda laboral está constituida por la creación de empleos en el sector más moderno de la economía, para la década del dos mil ese sector es el terciario, estos empleos se busca sean formales. Dos son los factores determinantes de este crecimiento: a) la rapidez de expansión del sector terciario de la economía, y b) la evolución de la tecnología que afecta los requerimientos unitarios de mano de obra o su inversión. La expansión del sector está determinada por la capacidad de acumulación de capital y la expansión del crecimiento de la demanda de productos.

culturas o conflictos sociales o fallas del mercado. El cumplimiento de variables como competencia perfecta hacen que el mercado de trabajo tienda al equilibrio.

Para la teoría neoclásica, la oferta de trabajo depende del tamaño de la población, de la tasa de participación y de la cantidad de horas escogidas por el trabajador para laborar. A excepción de esta última variable, las otras se consideran constantes y la oferta de trabajo es, decisión individual, por tanto, los trabajadores como actores racionales optimizan la relación entre bienes que pueden comprar con su salario, en términos del gozo que les proporcionarían, con respecto a la satisfacción que el ocio les da.

De lado de la oferta de trabajo, el supuesto consiste en que los trabajadores tienen información completa sobre el mercado de trabajo, salarios, horarios, intensidad y demanda. Actúan y deciden racionalmente dónde trabajar, optimizando sus decisiones.¹⁰ Además la teoría supone que no toman decisiones en grupo y que los trabajadores son iguales e intercambiables porque existe completa movilidad del trabajo (Granovetter, 1985).

Otro supuesto bajo el cual trabaja la teoría, se centra en la oferta de empleo, que opera bajo la ley de rendimientos decrecientes, después de cierto punto, agregar una unidad más de trabajo al proceso productivo se traducirá en una cantidad decreciente del producto. Al emplearse exceso de trabajadores los salarios sobrepasan al producto marginal (incremento en el producto con respecto del incremento en el trabajo). En el equilibrio el producto marginal igualará al salario, aunque también los salarios de equilibrio varían en sentido inverso con la oferta de trabajadores. Si aumentan los salarios y todos los demás factores permanecen constantes se reducirán las ganancias del capital, esto provocará emigración de dicho capital hacia ramas que ofrezcan mayor utilidad, lo que ocasionará en la

¹⁰ Hasta 1985 Mark Granovetter hará difusión para describir como los componentes sociales debían ser considerados en las acciones económicas.

rama original una caída de la producción, provocando con ello la disminución en la demanda de obreros y, finalmente, la caída de salarios, otra vez, hasta que se logre el equilibrio (Hodgson, 1988).

Desde la oferta de empleo, se supone que el empleador tiene conocimiento total del mercado de trabajo, es racional al emplear o despedir trabajadores, no hay monopolio en la compra de fuerza de trabajo, ni tampoco sindicatos que monopolicen la oferta de los trabajadores (Marshall, 1982). Los factores de producción, y especialmente la fuerza de trabajo, son perfectamente móviles en el espacio y entre empresas. Empleadores y sobre todo los buscadores de empleo se desplazan buscando maximizar su función de utilidad y no existen trabas a su movilidad por razones no económicas.

La teoría de la productividad marginal postula que, si el supuesto se cumple, entonces los salarios serán iguales al precio de la fuerza de trabajo determinadas por oferta y demanda. El salario de equilibrio será igual al producto marginal del trabajador (producto generado por el último trabajador empleado) y la demanda de trabajo dependerá del producto y del método de producción utilizado, al que se considera como dado.

En la productividad marginal se encuentra la base teórica de la flexibilidad del mercado de trabajo, el cual es uno de los mercados más imperfectos, por la existencia de instituciones, regulaciones y conflictos colectivos, se trata de eliminar o reducir al mínimo la influencia de factores exógenos para así acercarse al equilibrio. Flexibilizar al mercado de trabajo, es flexibilizar la oferta de trabajo y la demanda de empleo, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso productivo de trabajo e individualizando las formas de pago de acuerdo con la productividad marginal.

Los salarios ofrecidos por los empleadores se corresponden con su certera estimación ex ante de la productividad marginal del trabajo, que sería aportada por

el último trabajador incorporado. El nivel de los salarios es objeto de una transacción mercantil tomando como base el salario fijado por el mercado. Así mismo el desempleo sería de naturaleza esencialmente voluntaria, debido a que los trabajadores no estarían dispuestos a trabajar por un salario que consideran inferior a su productividad marginal.

La defensa que encuentra la teoría se basa en el concepto de mercado y de actor racional, que se maneja a la idea weberiana del tipo ideal. (Williamson, 1991) Es decir, es un modelo que no pretende existir en la realidad y, sin embargo, permite hacer inferencias acerca de la misma. En esta medida habrá mercado si hay libre concurrencia en los intercambios, o bien, las inferencias serán manejadas como factores exógenos. Cuando estas consecuencias no se verifican se recurre a las nociones de falla del mercado y de factores exógenos para explicar una teoría que no puede ser falseada, su veracidad se encuentra en su coherencia lógica interna más que en la confrontación con lo real. (Garza, 1998)

1.3 Las reformas de trabajo y educación

En la década de los ochenta se da un impulso a la desaparición de fronteras económicas apoyadas por empresas multinacionales, el dinero se convierte en un activo representativo de la riqueza de cada país, por lo que su adquisición es un desafío. Para la década de los noventa se acelera la unificación del espacio económico mundial, bajo la volatilidad de los movimientos de capital y la revolución informática; la globalización empieza a tomar forma a partir de tres principios; el primero, la aceleración de la apertura económica acompañada de los intercambios de mercancías y servicios; el segundo, la liberación de los mercados de capitales encabezados por las Bolsas de Valores en todo el mundo y el tercero; las comunicaciones y la informática conectadas en tiempo real.

Cada uno de estos elementos hace que las naciones cedan el poder sobre sus economías y sociedades a fuerzas globales y antidemocráticas como son los mercados y las agencias de calificación financiera. La globalización económica, es el proceso en el que las economías nacionales se integran al marco de la economía internacional, lo que provoca que el desarrollo económico de cada nación dependa de los mercados internacionales y menos de las políticas gubernamentales internas. La difusión y consolidación de la globalización recae en instituciones internacionales como el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (CEPAL) y el Fondo Monetario Internacional (FMI), que promueven políticas y prácticas económicas que se establecen en la mayoría de los países con economías de mercados, dos de las políticas que nos colocan en el centro de atención son la política laboral y la política educativa.

1.3.1 Política Laboral

La entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAN) dio origen al Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), lo que generó cambios tecnológicos significativos y la demanda acelerada de capacitación para los trabajadores y el surgimiento de instituciones empresariales de formación, lo que indujo la negociación de los términos de una nueva Ley Federal del Trabajo (LFT).

La LFT data de 1931, la cual sufrió cambios en 1972 y, desde entonces, no se promovieron cambios *de Jure*, los cambios realizados han sido *de Facto*, a través de lo que se conoce como la Nueva Cultura Laboral, la cual involucra a los diversos interlocutores sociales. El apartado B del artículo 123 de la Constitución mexicana está reglamentado por la ley federal al regular las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado, que limitan los alcances del derecho a

huelga de los trabajadores públicos a los casos en que “se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B”.

La LFT regula la jornada de trabajo de 48 horas semanales y reconoce la figura de subcontratación pero no la de aprendiz. La legislación establece grandes atribuciones a las autoridades laborales para regular la suspensión y la terminación colectiva de las relaciones laborales, lo que limita la flexibilidad numérica, aunque en la práctica las empresas buscan convenios con los sindicatos, con el objeto de no recurrir al procedimiento legal que suele ser tardado y costoso. La LFT disponía que el patrón pudiera admitir exclusivamente como trabajadores a miembros de sindicatos y obligaba al patrón a despedir a los trabajadores que hubiesen sido expulsados del mismo. (Hernández Laos, 2000)

Otras prescripciones legales regulaban las características del perfil funcional del puesto de trabajo, la adscripción específica del trabajador, la jornada y el horario de trabajo y los días de descanso y vacaciones, las condiciones laborales fueron argumento de debate para las empresas privadas y sus representantes al describirlas como limitantes para la flexibilidad, centrando su atención en las determinadas por la ley y otras por la contratación colectiva. La ley no contempla la posibilidad de relacionar la remuneración con la productividad y la eficiencia de los trabajadores, a lo que los empresarios denominan rigideces, en especial cuando se privilegia antigüedad sobre actitud.

Casi 40 años después, en diciembre de 2012 fueron aprobadas las modificaciones a la LFT donde el compromiso y la voluntad de todos los participantes coincidían en hacer una ley más competitiva a nivel mundial, crear de 1 millón de empleos, dar seguridad jurídica a la inversión, mejorar el ingreso de los trabajadores y la productividad de las empresas (Coparmex)

Subcontratación laboral:

La definición de subcontratación laboral es aquella relación donde un patrón “*contratista*” produce bienes o servicios con sus trabajadores a beneficio de un “*contratante*”, sea este una persona física o moral, que fijará las tareas de los trabajadores del contratista y realizará la supervisión de estas tareas.

Es decir, un supuesto patrón pone a sus trabajadores a disposición de un cliente, haciéndose cargo (en teoría) de cubrir todas sus necesidades y de respetar todos sus derechos laborales. Los trabajadores se pondrán en disposición laboral y seguirán las normas y reglas que marque el cliente de su patrón. Dicha forma de subcontratación se le conoce también con el nombre de *outsourcing*.

Esta práctica no es nueva en México, sin embargo no se cuentan con datos suficientes y sistemáticos para saber qué proporción de los trabajadores en México, formales e informales, trabajan bajo esta modalidad, donde una empresa genera un servicio o producto, pero no contrata de forma directa a sus trabajadores que son responsables de dichas tareas.

Existen por ejemplo empresas llamadas de *capital humano* que tienen como función contratar o *reclutar* a dichos trabajadores y que son destinados al cliente (empresa) para que generen el producto, mercancía o servicio. Es posible darse una idea de la magnitud de esta realidad de forma indirecta, por ejemplo, el 26 de septiembre del 2012 el periódico Milenio en un artículo de Oscar granados informaba que tan sólo en el sector bancario el 46% de los 207,089 trabajadores de ese sector en México, trabajaban bajo este esquema de subcontratación, es decir, 95,261 trabajadores aproximadamente no están contratados directamente con la institución bancaria en la que desarrollan sus actividades. Otro ejemplo, el 19 de junio del 2013 el diario “El Sol De México” informaba que se calcula que alrededor de 5 millones de trabajadores en México están desempeñando sus actividades de esta manera, con base en el número de trabajadores registrados ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Nuevas formas de contratación, el pago por hora y temporada:

En las modificaciones al artículo 35 y en las adiciones de los artículos 39-A al 39-F de La Ley Federal del Trabajo se justificaban al decir que buscaban apoyar a la población que recién ingresaba al mercado laboral en la medida del tiempo en que se adecuaban a sus necesidades y de la empresa.

Las principales ventajas las tendrán las empresas, fundamentalmente las que producen bienes o servicios de temporada, pues así no están obligadas a cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores durante todo el año o por jornada, y solo “adquirir” del mercado laboral la fuerza de trabajo que necesiten al menor costo.

La lógica de estas reformas nace en respuesta a una necesidad creciente de las empresas en aumentar su especialización, abatir costos y evadir sindicatos que puedan negociar salarios justos con sus trabajadores, flexibilizando la utilización de la mano de obra, por ejemplo, en caso de un accidente en el lugar de trabajo que llegue a incapacitar al trabajador temporal o permanentemente, la responsabilidad entera del pago de indemnizaciones y pensiones recae exclusivamente sobre el trabajador y la empresa sub-contratista (agencia de capital humano), sin considerar si la misma tiene condiciones para cumplir con estas obligaciones. Por lo tanto, no toma en cuenta si la empresa o persona contratante está ofreciendo las condiciones propicias para la realización del trabajo y no establece ninguna sanción si no lo hace.

Otras reformas relevantes a la Ley Federal del Trabajo.

Existen otras reformas a artículos distintos que modifican los derechos de los trabajadores, algunas de las que se consideran son las que afectan y lesionan de manera directa a los trabajadores como:

Artículo 48º: En caso de que en los juicios de rescisión no se resolvieran en un plazo menor a 1 año, los salarios vencidos a los que tendrá derecho el trabajador a que le sean pagados en caso de que el juicio falle a su favor, no superarán más de 12 meses. Si después de este plazo no se ha resuelto el procedimiento o no se ha acatado su resolución, se le pagarán también al trabajador el monto de 15 meses de salarios más un 2% mensual, capitalizable al momento del pago.

Respecto a este artículo, previamente se tenía estipulado que

“Si en el juicio correspondiente no comprueba el patrón la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, cualquiera que hubiese sido la acción intentada, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha del despido hasta que se cumplimente el laudo.”

Si se diera el caso de que un trabajador realizara una demanda por rescisión y que la resolución de la misma tardara 36 meses en ser resuelta, el trabajador no tendrá derecho a que se le remuneren los 36 meses de salarios caídos, si no sólo como máximo 15 meses más un 2% de ese monto por cada mes extra después de los primeros 15. Como única protección para el trabajador frente a este cambio en sus derechos, el artículo establece que si alguna de las partes intenta alargar o prolongar este tipo de juicios, se les imputará una multa de 100 a 1000 salarios mínimos.

Otros artículos hacen referencia a la ampliación de tiempos libres y días remunerados por materia de maternidad y paternidad en diversos apartados en la ley.

Finalmente, también cabe destacar que varias iniciativas del poder ejecutivo en su momento fueron eliminadas o rechazadas en su paso por las cámaras legislativas especialmente las referentes a la transparencia sindical. De estas propuestas, sólo quedó como obligación de los estatutos sindicales el poner mecanismos para la rendición de cuentas. Además los sindicatos quedan libres de la responsabilidad de hacer públicos sus registros y reglamentos, poner algún tipo de multa o sanción a aquellos líderes que no rindan cuentas a sus agremiados y tampoco se garantiza el voto libre y secreto en la selección de estos líderes.

En general, entre sus principales objetivos se pueden destacar seis puntos importantes:

1. Incluir nuevas modalidades de contratación como los periodos de prueba, los contratos de capacitación inicial y para el trabajo de temporada; esto tiene como fin fomentar la integración de jóvenes y mujeres al mercado laboral. Conscientes de los abusos en los que algunos empleadores pudieran incurrir, se han pensado una serie de candados como la celebración de contratos por escrito, no poder prorrogar los periodos de prueba, no se podrán aplicar más de una vez dentro de una empresa al mismo trabajador. Además, este tipo de contratos otorga los mismos derechos y obligaciones que a cualquier trabajador en esa empresa.
2. Se buscará regular la subcontratación de personal, práctica conocida como *outsourcing*. De esta manera se pretende evitar la elusión y evasión de obligaciones fiscales del empleador. La reforma prevé la necesidad de que el patrón verifique la solvencia económica de quien provea el servicio de subcontratación, así como declarar la solidaridad de obligaciones con los trabajadores entre los patrones y el intermediario.
3. La reforma también planea fortalecer los derechos de las mujeres al prohibir de manera expresa la discriminación y el acoso, y castigar con la rescisión

del contrato a quienes fomenten esas prácticas. Además se prohibirá pedir exámenes médicos para la contratación, permanencia o ascenso, así como permitir a las mujeres distribuir su licencia de maternidad antes o después del parto, y reducir una hora su jornada laboral durante el periodo de lactancia. Además, fomentando la equidad de género se propone incluir la figura de licencia de paternidad.

4. Atendiendo otra problemática, se propone regular el trabajo de los empleados domésticos para que se tengan mayor precisión en la duración de su jornada y establecer de manera expresa sus periodos de descanso.
5. Siendo conscientes del ambiente laboral digital que se vive, la nueva legislación reconocería el teletrabajo. De esta manera aquellos que trabajen bajo este esquema contarán con la protección laboral y de seguridad social que por ley les corresponde.
6. En el ámbito sindical busca fortalecer la rendición de cuentas al pedir que los sindicatos entreguen un resumen de la administración del patrimonio de la organización, incluyendo los ingresos por cuotas, así como su uso. Además, habrá casos en los que se pide la auditoría externa de dichos reportes. Asimismo, se establecen sanciones para los líderes que omitan presentar esta información. (SEGOB, 2013)

Finalmente esta reforma prevé endurecer las sanciones a quienes infrinjan la Ley Federal del Trabajo, mediante el aumento de las multas, sin darse cuenta que la precariedad del trabajo va en aumento

1.3.2 Política Educativa

En México se ha buscado alcanzar la eficiencia económica, las reformas educativas realizadas han servido de apoyo al tratar de reducir sus costos de operación, impulsando la privatización del sistema educativo al dejar abierta la posibilidad de que, en los mercados internacionales, se pueda conseguir la formación de competencias laborales que premia el mercado. El proceso de globalización en el que participa la economía y las personas, permite conocer las orientaciones de política educativa que establecen el Banco Mundial (BM), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Fondo Monetario Internacional (FMI) (Carnoy, 2000), ellas comparten una visión globalizada de la educación y la eficiencia, la cual se puede medir dentro del proceso económico y social; consideran que si la educación mejora, los beneficios se trasladan a la productividad económica.

Las reformas políticas realizadas en nuestro país a favor de la modernización se centraron en una recomposición de las relaciones políticas entre los gobernantes y la élite que emergía del capital privado nacional, se redujo el conglomerado industrial-financiero, se realizaron modificaciones legales que conformaron un nuevo marco jurídico y los parámetros ideológicos. Los cambios en el poder económico, las reformas al Estado, el discurso ideológico y la diferente legislación conformaron la reestructuración económica y social que el país requería para insertarse en la globalización. El proyecto humanista de adquisición del conocimiento y la cultura se abandono para dar paso a la utilización de la infraestructura educativa en favor de las empresas trasnacionales.

En las dos últimas décadas el sistema educativo nacional se adaptó a las demandas de la economía internacional, a través, de sus representantes políticos en turno, quienes realizaron todo tipo de gestiones para garantizar los beneficios a grupos de empresarios que buscan mayores ingresos y una disminución en sus

costos laborales; las competencias laborales de los nuevos escenarios han contribuido a aumentar la desigualdad de acceso y calidad educativa; sin embargo, el gobierno está lejos de llegar a niveles sociales equitativos. Seguimos viendo como los representantes públicos y sociales continúan apoyando un modelo educativo con serias deficiencias, falta de control y transparencia, con acuerdos que corrompen, dañan la estructura y finalmente a quien recibe la educación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2011, señalaba que cerca de una tercera parte de los 13 millones 438 mil personas que trabajan en la informalidad son jóvenes de entre 19 a 29 años, lo que equivale a tres millones 931 mil individuos. Por su parte, el rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) José Narro Robles, insistía que son 7.5 millones de jóvenes que no estudian no trabajan, por debajo de los resultados de la Encuesta Nacional de la Juventud 2011, que revelaba al 21.6 por ciento de los jóvenes en ese rango de edad que no estudian ni trabajan (*ninis*) esto equivale a 7.8 millones que se ubican dentro de la Población No Económicamente Activa (PNEA). Mientras que 18 millones tienen un empleo formal, 26 millones trabajan en la informalidad y el 46.2 por ciento de la población vive en algún tipo de pobreza (INJUVE, 2011).

Por su parte el Consejo Nacional de Población (CONAPO) aseveró que hay 765 mil 500 jóvenes en estado de inactividad absoluta, de una población nacional de 112.3 millones de personas, el 31.9 millones son jóvenes entre 14 y 29 años, de los cuales 13.2 millones son adolescentes entre 14 y 19 años, 9.9 son adultos jóvenes entre 20 y 24 años; y 8.8 se encuentran entre 25 y 29 años. (CONAPO, 2011)

Las evaluaciones internacionales colocan a nuestro país en los últimos lugares en el desempeño escolar; por quinto año consecutivo, 60 por ciento de los alumnos de primaria se ubicaron en los niveles de insuficiente y elemental, mientras que

ocho de cada diez de secundaria no tienen los conocimientos básicos, de acuerdo con los resultados de la Evaluación Nacional de Logros Académicos en los Centros Escolares (Enlace) 2011. (Avilés, 2011)

El bajo desempeño del sistema educativo aunado al modelo de mercado, ponen de manifiesto el problema central en que los procesos de reforma estructural adoptados por los gobiernos no se han traducido hasta ahora en un mejoramiento significativo para la mayoría de los usuarios, en especial niños y jóvenes, lo cual conduce al planteamiento de ¿cómo el sistema educativo ha tenido que adecuarse para hacer frente a los cambios que demandan los procesos de globalización económica que rigen el orden mundial?

La política pública en materia de educación ha sido testigo de una larga lista de compromisos de campaña, acuerdos sindicales, burocracia y asignación de recursos que sólo alcanzan para el pago de sueldos y salarios, y dejan poco margen para el desarrollo y la innovación. Entre la problemática interna del sistema educativo se tienen que promover e implementar las políticas internacionales, como condición para que el país siga participando en el escenario internacional, la tarea a la que se enfrenta el sistema tiene un doble reto; tratar de conciliar a los actores internos con los requerimientos internacionales, la respuesta no es sencilla.

Orientación internacional de la política educativa

La orientación política de la educación en México corresponde a la tendencia neoliberal de la globalización económica, en el que destaca el establecimiento de relaciones comerciales y sociales entre países con un carácter interdependiente, donde se impone lo global sobre lo local, y lo internacional sobre lo nacional; esta orientación política gira en torno al gobierno hegemónico de los Estados Unidos, a los organismos multilaterales y empresas transnacionales, quienes han participado de manera directa e indirecta en las decisiones nacionales desde la década de los

ochenta en nuestro país, promoviendo políticas neoliberales para el libre comercio, la reducción de los sectores públicos, el intervencionismo de Estado excesivo y la estrecha regulación de los mercados; así como, la disminución de la soberanía nacional, con el apoyo de grupos locales y alianzas sindicales, acuerdos estatales que se identifican con la orientación internacional y la de sus propios intereses. La política educativa se ha reducido a colaborar de manera eficiente para impulsar una adecuada inserción de nuestro país en la globalización (Banco Mundial, 2002).

La racionalidad instrumental del Banco Mundial (BM), visto como un organismo multilateral ha promovido en materia de política educativa la democratización de la escolarización (la inserción de mujeres y niñas en el ámbito escolar), el impulso a la educación básica y la calidad de la educación; con el apoyo de organismos como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), que apoyaron y promovieron el modelo de “educación para todos”, como el primer paso para alcanzar la eficiencia económica de cada nación y la liberación de sus mercados. El modelo sugiere que un año adicional de educación primaria en los niveles más bajos, producen mayores incrementos en el ingreso, que a niveles más altos del sistema educacional; es decir, la inversión que se realice en educación básica conduce a mejores resultados en términos de incremento del Producto Nacional Bruto (PNB); sin embargo, el problema que se deriva de esta acción es el incremento de mano de obra, la oferta de trabajadores calificados que egresan de la educación básica posibilitan la producción de bienes y servicios para la exportación, lo que se refleja en el incremento del ingreso nacional, no por lo que se produce, si no por los consumidores de aquellos bienes que se comercializan en el mercado internacional. La influencia del BM y la OCDE en los sistemas educativos, persiguen la transnacionalización del conocimiento, en la selección y legitimización de tópicos de investigación, la definición operacional

de variables, la terminología dominante, así como las propuestas analíticas e hipótesis que son consideradas útiles y razonables para la inversión y desarrollo de la educación (OCDE, 2000).

Bajo este panorama, a partir de la década de los noventa, la política educativa mexicana ha tenido que reorientarse, al combinar la interdependencia de la apertura del mercado internacional y sus reglas de juego, con acciones cuantitativas para alcanzar el desarrollo humano a partir de la participación democrática, donde cada persona pueda poseer los medios de modelar libremente su vida y participar en la evolución de la sociedad (Delors, 1996). El establecimiento de la nueva relación entre políticas de desarrollo y políticas de educación trajeron la necesidad de fortalecer las bases del saber teórico y técnico, al fomentar iniciativas a favor del trabajo en equipo, a participar en concursos por los recursos locales, al autoempleo y al espíritu empresarial. Es así, como la política educativa se debe elaborar mediante un diálogo entre los distintos actores públicos, en las que se involucran las demandas y presiones de la sociedad, y la propia realidad educativa. La construcción de la política educativa nos enseñó que sin la presencia de alguno de estos tres factores se pueden generar distorsiones que ponen en peligro el futuro de los participantes (Aguilar, 2007).

Las reformas educativas implementadas en México, derivadas de la globalización, establecieron una nueva terminología en las políticas educativas locales; la “calidad” de la educación y la búsqueda por la “excelencia”; se incorporaron del sistema productivo al educativo, donde se tradujeron en el desarrollo de una cultura de la “evaluación” y de la “medición”, de todas las acciones desarrolladas y desempeñadas dentro y fuera del aula. Esta nueva disciplina se impuso como generadora de nuevas prácticas burocráticas, es decir, como prácticas de técnicos especializados en un saber, al llenar formularios y exhibir los resultados de sus mediciones, dejando de lado el generar estrategias para mejorar el proceso productivo en el aula (Díaz Barriga, 2001). Este mecanismo de evaluación

obedece a mejorar el interés en la educación en su actuar cotidiano y no en establecer un juicio sobre los resultados de la educación, cuando éstos no pueden ni cambiarse; es así, que el ejercicio de evaluación influye en la política de modernización educativa, se evalúan a los estudiantes, académicos, programas, proyectos e instituciones.

La política educativa se complementa con el “financiamiento”, descrito como instrumento eficaz para inducir cambios en el funcionamiento del sistema, acompañado de “equidad” e “igualdad” y finalmente la “acreditación”; como mecanismo de control y regulación. Cada una de las herramientas han servido para la consolidación de la visión neoliberal implantadas a través de una política de largo plazo, donde la función social de la educación se puso en marcha a través de tres conductos; la formación de recursos humanos adecuadamente capacitados; la generación de nuevos conocimientos que sean útiles y que produzcan valor agregado en función de la competitividad; y la conformación de una nueva axiología social y de una nueva ética individual que posibiliten la incorporación del progreso técnico como el pivote de la producción que conduzca al logro de una productividad competitiva sin que ello provoque rupturas sociables inmanejables (Villaseñor, 2000).

El contexto nacional

Para llevar a cabo una política de educación acorde con la función social que se esperaba de ella, el Estado a través de su Secretario de Educación Ernesto Zedillo (1992 - 1994), fue el responsable de conducir una política integral de transformación del sistema educativo mexicano, con la intención de apoyar los cambios estructurales que el país requería para promover la modernización; se estableció una gestión centrada en crear incentivos, estimular la innovación, implementar nuevos parámetros de acción y fomento a la descentralización gubernamental (Tedesco, 1998). Estos acuerdos se vieron consolidados a través

del Plan Nacional de Desarrollo 1988-1994, como órgano rector del Poder Ejecutivo, el Programa para la Modernización Educativa derivado del Programa Nacional de Educación y los programas sectoriales, estatales y locales, del mismo periodo, en donde cada uno de ellos establecía un conjunto de políticas de mediano y largo plazo con el objetivo de regular la integración del sistema educativo hacia las necesidades del mercado internacional, donde imperaban la innovación del conocimiento y la tecnología, la competencia e interdependencia.

Las primeras acciones realizadas por el Gobierno Federal estaban encaminadas a construir las bases del cambio estructural, con miras a un proceso de modernización nacional; el nivel básico fue el primero en firmar el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal, por la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) y los gobernadores de los estados; con esta acción el gobierno transfería los servicios de enseñanza básica a los estados y delegaba la relación jurídica de 700,000 trabajadores de la educación, con base en el programa de “federalización”, seguido de una “revisión curricular y producción de textos”, así, se establecían las “reformas sobre el magisterio” y la “participación social en la educación”; con estas cuatro acciones políticas se ponía en práctica el primer ejercicio de modernización administrativa dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN) que se consolidó con la Ley General de Educación (2005) donde se obliga a la Federación y los estados a invertir el 8% del Producto Interno Bruto (PIB) en educación¹¹ y a la SEP a conciliar la unidad con la diversidad, la tarea de subsanar deficiencias en los estados menos desarrollados se respaldaba con programas compensatorios que preveían aportes con fondos adicionales.

¹¹ Este porcentaje se refiere al gasto total que incluye el gasto público más el privado y no considera el gasto en ciencia y tecnología. Los recursos adicionales para alcanzarlos se obtendrían en las propuestas panistas de: 1) una reforma fiscal al 16%, al integrar a la economía informal a mercado formal y reducir la evasión fiscal; 2) La racionalización del ahorro por parte del gobierno federal; 3) Destinar un porcentaje de las utilidades de PEMEX a la educación.

La Educación pública había entrado a los procesos de evaluación cuantitativa y financiamiento extraordinario, con objetivos de “calidad” y “equidad” productiva que desplazaban los conceptos de justicia social e igualdad de oportunidades.

El nivel superior se transformaba a través de la SEP, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que establecieron los mecanismos de “evaluación” y “financiamiento” con el objetivo de mejorar los programas educativos y servicios ofrecidos, el trabajo impulsado desde la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (Conpes) con la promoción de la Comisión Nacional de la Evaluación de la Educación Superior (Conaeva) y el Centro Nacional de Educación para la Evaluación (Ceneval), sirvieron para activar la evaluación externa, el Conpes creó las Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y la ANUIES el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (Copaes). Para la acreditación de los académicos ya existía desde 1984 el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), bajo la tutela del Conacyt, doce años después la SEP promovía el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep), para complementarlo con el programa de Becas al Desempeño Académico, impulsado en 1990.

Las bases para la transformación del sistema educativo se habían establecido y su continuidad se garantizaba con el Programa de Desarrollo Educativo firmado por Ernesto Zedillo ya como presidente; cada uno de los programas trabajaba estrechamente para el fortalecimiento del sistema que se consolidaba a partir de la práctica.

Las reformas educativas a partir del año 2000

La orientación ideológica del PAN para el año 2000 incluían la exploración de nuevos rumbos que permitieran conjugar tareas en función de logros materiales y progreso económico, curiosamente estos planteamientos establecían una especie

de asociación con la economía neoliberal impuesta desde décadas anteriores, los principios fundamentales del PAN coincidían con los postulados neoliberales en la visión y el contenido del proyecto global de expansión de capital internacional. Dentro de la Plataforma Electoral Federal del año 2000, existen algunos planteamientos relacionados con la función de la educación y su relación con el gobierno federal. Entre las que destacan; la desintegración del monopolio educativo por parte del Estado, al considerarlo antidemocrático y el impulso a participar la iniciativa privada en el sector educativo como factor estratégico del desarrollo económico; se consideraba como necesario alcanzar la cobertura total de los diversos niveles de educación desde la gratuidad de la educación básica y la igualdad de oportunidades para acceder a la educación media y superior, de quienes lo merecieran por su capacidad; al mismo tiempo, se debía asegurar la independencia económica de la universidad, al proporcionar el Estado los recursos suficientes, sin que por ello se tuviera derecho a limitar la autonomía, la libertad de cátedra y la organización interna; se establecía que la mayoría de los jóvenes no contaban con los conocimientos y habilidades que exigía el mundo globalizado y al mismo tiempo, se argumentaba una ausencia de valores, por lo que se recomendó ofrecer acceso a una educación de calidad; se abrieron posibilidades de capacitar y educar de manera permanente e integrar con tecnología y una revolución informática a la educación; por último, se cuestionaba la posibilidad de que la educación debía incluir la exploración de nuevos rumbos que permitieran conjugar tareas en función de logros materiales y progresos económicos. (Equipo de Transición del presidente electo Vicente Fox Quesada, 2000)

Se coloca a la educación como la columna vertebral del proyecto político, al describir que el “sistema educativo nacional debe ser la base y el complemento primordial para una transformación de la realidad”, “...me comprometo a hacer de la educación la tarea central, más estratégica y más importante de mi gobierno [...] la prioridad estará asignada a la educación pública”, el pronunciamiento lo realizó

Vicente Fox en una video conferencia proyectada en la reunión de rectores convocada por la ANUIES, realizada en Hermosillo Sonora el 25 de marzo de 2000. “La educación está consagrada en la Declaración Universal de los Derechos del Hombre como uno de los derechos inalienables de las personas. En una nación, es la primera revolución que hay que emprender en pos del progreso. Para México represente el capital humano que nos permitirá competir en el mundo” (Fox, 2000).

El Plan Nacional de Desarrollo 2007- 2012, de Felipe Calderón, en su apartado transformación educativa plateaba los objetivos en los que se basaba el proyecto y sus respectivas estrategias.

- 1) Elevar la calidad educativa.
- 2) Reducir las desigualdades regionales, de género y entre grupos sociales en las oportunidades educativas.
- 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.
- 4) Promover la educación integral de las personas en todo el sistema educativo.
- 5) Fortalecer el acceso y la permanencia en el sistema de enseñanza media superior, brindando una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias.
- 6) Ampliar la cobertura, favorecer la equidad y mejorar la calidad y pertinencia de la educación superior. (Gobierno Federal, 2007)

Las reformas tenían el propósito de aprovechar la capacidad instalada, promover los programas sectoriales existentes e impulsar los nuevos, así como fortalecer las modalidades de empleo y educación.

1.4 El mercado de trabajo desde la visión social

El trabajo ofrece a las personas un gran número de oportunidades para acceder a recursos de distinta índole y a integrarse y desarrollarse en su medio social. Para Sanchis (2011) el trabajo se define como aquel conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, que mediante el uso de técnicas e instrumentos permite transformar materia e información en ciertos bienes (productos o servicios). La persona aporta a este proceso recursos (técnicas, energías, conocimientos, etc.) y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social. Existe trabajo remunerado y no remunerado, el primero se denomina empleo.

El empleo, también puede generar insatisfacción y tener efectos indeseables para la persona. En este sentido, el nuevo mercado laboral, supone un mundo de oportunidades de desarrollo personal y al mismo tiempo, un mundo hostil para muchas personas que se ven avocadas a trabajos precarios, no adecuados a sus intereses o su formación.

Algunas de las tendencias del empleo que mejor define al nuevo mercado laboral se relacionan con el fenómeno de la globalización, que no es exclusivo de las empresas y del capital, sino también, del mercado de trabajo. Aunque la cultura, las fronteras, la política y las lenguas suponen una limitación importante en la movilidad del mercado de trabajo (Castells, 2000), son los avances tecnológicos quienes tienen mayor peso en el actual mercado laboral, en especial el sector de los servicios. A principios del siglo pasado la mayoría de la población estaba dedicada al sector agrícola, a mediados de siglo el impulso recibido al sector industrial transformó al país acompañado de un proceso manufacturero, pero en la actualidad se ha producido en la economía mundial un proceso paulatino de terciarización sectorial.

En nuestro país las previsiones indican que la oferta y demanda de empleo en el sector avanzarán, por tal motivo, se requiere de una mayor movilidad en el

mercado laboral. Un empleo con fórmulas menos rígidas en la jornada laboral diaria, semanal y anual, como respuesta a las necesidades de las empresas y a las aspiraciones de los trabajadores. Con el objetivo de que las empresas mejoren su capacidad de producción adaptándose a las variaciones de la demanda.

Castell (2000) considera que estamos pasando del modelo de empleo tradicional o estándar al modelo flexible. En el nuevo modelo la jornada laboral no está limitada a las 35-40 horas semanales durante todo el año. En algunos sectores como el manufacturero (norte del país) se está viviendo la flexibilidad, unida a las necesidades de producción, es así como, en época de mayor necesidad de producción la jornada laboral semanal puede ser mayor a las 40 horas, mientras que en época de reducción de producción la jornada se limita o se puede disponer de más días libres. Estos cambios no sólo se han producido en empresas con estacionalidad en la demanda, como el sector automotriz (recordando el caso de la VW de Puebla) sino, en empresas con niveles de demanda móvil. Esto genera, que los puestos de trabajo ya no se localicen en los centros formales de trabajo, es cada vez mayor el número de trabajadores que laboran en sedes alternas o en casa, enlazándose de manera electrónica al centro de trabajo.

La rentabilidad de introducir nuevas tecnologías al trabajo reduce los costos del trabajo por unidad de producto, compatibles con los aumentos de los salarios y otras compensaciones. El argumento principal para utilizar este sistema se debe a que los costos por despido son significativamente más bajos, en el país este sistema se empieza a utilizar a principios de la década de los noventa y actualmente se encuentra en casi todas las empresas, la tendencia es hacia una mayor flexibilidad contractual.

Frente a la noción tradicional del empleo, en la que cada persona ocupaba su puesto y la movilidad sólo se realizaba cuando era necesario un cambio de puesto o de empresa, se ha transformado a partir del impacto en las nuevas tecnologías,

la unificación de mercados, la continua creación de empresas, la aparición de nuevas profesiones y ocupaciones; hace que los trabajadores estén cada vez más en una situación de transición hacia un nuevo puesto, empresa u ocupación. (Sennett, 2000)

En los países occidentales, la tendencia sobre la concepción de los puestos de trabajo para toda la vida ha sido cada vez menos utilizada. En este contexto, Sennett (2004) considera que el terreno de las organizaciones es inseguro, al existir puestos de trabajo que van cambiando año con año y pese a que muchas personas encuentran motivador y gratificante este proceso, para muchas otras, sobre todo de baja cualificación, los cambios les llevarán a empleos temporales, de tiempo parcial con menores sueldos y en condiciones más precarias. Por su parte, los empleados con niveles inferiores de habilidades y formación serán marginados a un número creciente de ocupaciones en el sector servicios que se caracteriza por su baja paga y por su polivalencia.

Bajo esta visión, las relaciones entre la empresa y el empleado también han sufrido transformaciones, Rousseau (1990) ha redefinido el concepto de contrato no sólo en la remuneración económica que deriva de uno con respecto al otro, sino en términos de creencias sobre las obligaciones y compromisos recíprocos. De esta manera, el contrato incluye las expectativas que el empleado tiene respecto de la organización, y también integra las percepciones de obligaciones mutuas que caracterizan la relación entre el empleado y su organización. Así, el contrato se define con las creencias que los empleados tienen respecto a las obligaciones de la organización con ellos (por ejemplo, seguridad y oportunidades de promoción) y también las obligaciones de los empleados con la organización (por ejemplo, trabajo duro y lealtad). El contrato a diferencia de las expectativas, implica una creencia en que la organización está obligada a cumplir apoyada en el compromiso de un intercambio recíproco.

En el nuevo mercado laboral la relación entre empleador y empleado se ha modificado (Lisbona, Palací y Moriano, 2002) generando en muchos puestos de trabajo una relación no tan asimétrica como se podría suponer, ya que el empleado tiene el conocimiento y ello puede crear un cambio en el equilibrio del poder, la distribución del poder ya no puede ser siempre jerárquica. En las décadas de los setenta y ochenta, las relaciones de poder entre el empleador y el empleado se caracterizaban porque la empresa ofrecía empleo estable y mejoras claramente predecibles, a cambio exigía un rendimiento adecuado en el trabajo, lealtad y compromiso, ese periodo disfruto del Viejo Contrato.

García, Martínez Tur y Peiró (2001) enumeran las expectativas del empleador y del empleado, los cambios que se han producido entre el Nuevo Contrato y el Viejo Contrato; en el primero, el empleado no ofrece una permanente lealtad al empleador, si la relación laboral es débil, se aumentan las oportunidades de abandono. Al mismo tiempo, el empleado, espera tareas desafiantes y proyectos interesantes, de movilidad y pago por actuación. Por su parte, la empresa, considera que es aceptable que el trabajador abandone la empresa y se mude a otra donde se pague más, pero en el periodo de tiempo en el que participa el empleado exige que se involucre en su trabajo y proyectos al máximo nivel, muchas veces por arriba de lo que estipulan los acuerdos contractuales. Se exige una orientación positiva, hacia la movilidad, la formación continua y la responsabilidad de la propia carrera.

1.4.1 Flexibilidad del trabajo

A fines del siglo XX da la impresión que se termina de manera estrepitosa con una época y comienza otra, no sólo diferente sino, sorprendente. Se empieza a vivir la universalización del capitalismo y del modelo de desarrollo de producción, que amplía y acelera los métodos de producción a partir del desarrollo tecnológico y

científico, al crear, ofrecer y distribuir productos nunca antes vistos, gracias a la recreación de la división internacional del trabajo, de la globalización de las cosas, personas e ideas y de la mundialización de los mercados.

Se genera un proceso de polarización de las actividades productivas, industriales, manufactureras y de servicios financieros, administrativos y de toma de decisiones que tiene lugar en todo el mundo pero al mismo tiempo en ningún sitio exacto. El espacio de las fuerzas productivas y las instituciones que garanticen las relaciones capitalistas de producción se desterritorializa y se reterritorializan en todas direcciones, Ianni (2004), considera que este acto provoca la multiplicación de los movimientos migratorios en función del mercado de la fuerza de trabajo, de la progresiva disolución del mundo agrario, de la creciente urbanización del mundo y de la formación de la fábrica global.

Simultáneamente se reestructuran las empresas en su organización interna de acuerdo a las exigencias de productividad, agilidad y capacidad de innovación que demandan los mercados nacionales hasta los internacionales. De manera externa, se crean corporaciones y conglomerados que fusionan o desaparecen empresas que desafían o representan competencia directa a los monopolios transnacionales.

La división transnacional del trabajo provoca un proceso de flexibilización laboral que modifica la reorganización de la clase obrera, al transformar los patrones de sociabilidad, vida cultural y conciencia dentro de las relaciones sociales, pero sobre todo, modifica los patrones de trabajo y organización al ser reelaborados o abandonados por la nueva división. La demanda por un trabajador polivalente abre la perspectiva de movilidad social vertical y horizontal en los centros laborales que se intensifican por la tecnificación de las fuerzas productivas del trabajo y por la racionalidad de los procesos de reproducción ampliada de capital que incluyen siempre la concentración y centralización de capitales

El fordismo y toyotismo como modelos de organización del trabajo y producción, pasan a combinarse con o a ser sustituidos por la flexibilización, un modelo acorde a las nuevas exigencias del mercado mundial que combina productividad, capacidad de innovación y competitividad. Los programas de automatización, robotización y la microelectrónica fortalecen la productividad pero desplazan el campo de las habilidades humanas y el empleo.

Otro elemento importante en la flexibilidad laboral son los empleos sin seguridad permanente, sin compromiso, sin futuros derechos, sino lo contrario, empleos renovables, despidos sin previo aviso, ni derecho a una indemnización, todos los empleos que se ofrecen resultan ser temporales, la seguridad laboral quedo en el pasado. Las precarias condiciones laborales y económicas obligan al individuo a ver el mundo cómo objetos desechables, en el que se encuentra su trabajo; incluso el mismo ser humano entra en esta categoría. En el ámbito laboral, las personas comienzan a romper las relaciones personales con los compañeros de trabajo, es decir, simplemente se importa uno mismo a menos que algún compañero tenga algo importante que decir o que favorezca el desempeño laboral, las personas son vistas como puente para lograr algún objetivo específico.

La velocidad de los movimientos laborales ha transformado la política, el rendimiento productivo y el compromiso en el trabajo, debido a que en la estructura capitalista actual el capital depende para su competitividad, efectibilidad y rentabilidad, de los consumidores, por ello la presencia de la fuerza de trabajo es considerada como un detalle menor. Para Robert Reich (1991) los trabajadores se clasifican en cuatro categorías basadas en la actividad que desarrollan. La primera se denomina los “manipuladores de símbolo”, alberga a todos los individuos que inventan ideas y los modos de realizarlas, con el objetivo de convertir las ideas en acciones concretas y atractivas para después venderlas en el mercado. Los investigadores y creadores de nuevos conocimientos son los que componen este grupo. El segundo se designa “La reproducción de ideas para el trabajo”, contiene

a todos aquellos profesionistas entre los que se encuentran profesores y universitarios que despliegan los conocimientos y aprenden a utilizarlos. El tercer grupo llamado “servicios personales”, abarca a las personas que brindan un servicio a través de un dialogo directo cara a cara con el destinatario del servicio, entre los que destacan los vendedores, cajeros y aquellos que tengan un contacto directo con las personas. Finalmente, los “trabajadores rutinarios”, quienes se insertan a un proceso productivo de cadena de montaje o redes de computadora y dispositivos electrónicos automatizados que son manejadas por terminales de control. El trabajo que realizan no requiere de habilidades especiales ni el arte de la interacción social con los clientes, son trabajadores fáciles de remplazar y poseen pocas cualidades que hagan que sus empleadores quieran retenerlos. Saben que son trabajadores descartables, por lo tanto, no tienen motivos para desarrollar un vínculo o compromiso con sus tareas o para establecer vínculos duraderos con sus compañeros de trabajo. Esta es una reacción natural a la flexibilidad del mercado de trabajo, que cuando se traduce en experiencias de vida individuales implica que la seguridad a largo plazo es lo último que uno asocia con el trabajo que se desarrolla en la actualidad.

Sennett (2004) considera que sólo un tipo de seres humanos pueden prosperar en un ambiente de inestabilidad, siempre que hagan frente a tres desafíos. El primero relacionado con el “tiempo”. Las relaciones laborales y personales se basan en el corto plazo lo que conduce a los individuos a improvisar y reinventarse así mismo a lo largo de su vida. Lo nuevo se vuelve viejo rápidamente, por ello se deben adquirir nuevas habilidades que permitan explorar y explotar la capacidad y el potencial de cada individuo basado en las demandas de la realidad, es así como, el “talento” se convierte en el segundo desafío, las personas deben aprender nuevos conocimientos a medida que la realidad cambia. Los conocimientos deben ser renovados en periodos no mayor a doce años, lo que produce una especie de reciclaje del aprendizaje. La actualización, capacitación y entrenamiento debe ir

acorde a las necesidades cambiantes del entorno y acompañado de la meritocracia que debe ser ganada día a día, porque premios o reconocimientos del pasado no aseguran un lugar en el mercado de trabajo. El último desafío se relaciona con el desprendimiento del pasado, la “renuncia” que hace a un lado todas relaciones anteriores laborales o personales, fructíferas o no, parte de un nuevo escenario donde se compite sin importar los logros del pasado, amistades o lealtades; el renunciar al pasado centra la mirada en la siguiente meta u objetivo a alcanzar, por tal motivo, una persona que puede renunciar a su pasado la hace ver más competitiva.

El hombre o mujer ideal que las empresas buscan para formar parte de sus estructuras debe cumplir con estos tres desafíos, pero en la realidad son pocos los seres humanos que cumplen con estas características debido a que los perfiles son perjudiciales. En buena medida, los individuos que buscan empleo o se encuentran laborando afirma Sennett (2004) necesitan “de un relato de vida que sirva de soporte a su existencia, se enorgullecen de su habilidad para desarrollar tareas específicas y valoran las experiencias de su pasado”.

Visto así, el trabajo se ha desplazado al ámbito del juego, de bailar o surfear, se utilizan metáforas en las que se describen las culturas o redes, equipos y coaliciones, la influencia y no el control. Este nuevo vocabulario evoca a las formas laxas de organizaciones que pueden juntarse, desmantelarse y reensamblarse de forma rápida. La organización de negocios actual contiene en su interior un elemento de desorganización deliberadamente construido en el que la solidez es sustituida por la fluidez. El acto de trabajar ahora es similar a la estrategia de un jugador que plantea objetivos a corto plazo, sin un alcance, que vaya más allá de las próximas jugadas. Se reservan conocimientos y relaciones para ser utilizadas sin que el contrincante conozca todas las cartas. Lo que importa son los efectos inmediatos de cada jugada y los efectos deben ser aptos para el consumo inmediato. Los conocimientos y el saber envejecen con rapidez,

por lo tanto, el rechazo a aceptar el saber establecido a guiarse por los precedentes y a reconocer la sabiduría contenida y adquirir nueva, se deben combinar con la experiencia acumulada para que la persona sea vista y tomada en cuenta como aquella capaz de ejercer la efectividad y productividad.

Es así, que el concepto de trabajo ha cambiado, de acuerdo con Bauman, (2002) el término jugueteo puede ser el más apto para expresar esta nueva naturaleza del trabajo, apartado de la misión común y universal de la humanidad y sobre todo de la evocación de la vida.

El trabajo ha perdido la centralidad, que le fue asignada por el capitalismo pasado, ya no puede ofrecer un huso seguro en el cual fijar definiciones del yo, identidades y proyectos de vida, tampoco puede ser pensado como fundamento ético de la sociedad y mucho menos como eje ético de la vida individual. Ha adquirido un significado estético, se espera que resulte gratificante por y en sí mismo, y no para efectos sobre la humanidad o sobre el poderío de una nación y menos sobre el bienestar de las generaciones futuras. Son pocas las personas que pueden reclamar un prestigio de realizar un trabajo que sea de beneficio común. Ya no se considera que un trabajo forje mejores seres humanos a sus ejecutores, por el contrario, se mide por su valor de entretenimiento, que satisface los deseos estéticos de un consumidor, un buscador de sensaciones y colecciones de experiencias.

El trabajo tiene la idea, de ir adelante, de progresar. Entramos en un estado donde deseamos acelerar el trabajo, para así tener una remuneración económica inmediata y poder satisfacer esos deseos, que son puramente estéticos.

Dentro del trabajo entra una característica que es propia del momento en que vivimos, la confianza en uno mismo, que da a la curiosidad humana una perspectiva del futuro. El futuro es visto como un producto más, de una sociedad de productores, éste futuro es una creación del trabajo y el trabajador es la fuente

de toda creación, para dominar este futuro, es necesario controlar el presente. Cuando se tiene control del presente, se puede confiar en que se puede obligar al futuro a hacer prosperar negocios y por esta razón se puede ignorar el pasado.

¿Pero, se puede dominar el presente? En la actualidad encontramos una incertidumbre por parte del individuo, para su futura estabilidad, una desprotección hacia su propio cuerpo y sus posesiones, una inseguridad de sus derechos y medios de subsistencia, una vaciedad de sus vidas y una desalentadora falta de sentido de su mundo. Al combinarlos, el individuo, lejos de dominar su presente, empieza a preocuparse por su futuro y comienza a crear un vacío que jamás podrá llenar, una honda de preocupación por el mundo que va a heredar lo invade. Y entre sus principales temores vuelve a se centran su atención en los salarios y las posibilidades de encontrar un empleo de buena calidad o acceder a otros, por la educación que recibirá, por su salud, siempre estará pensando en un paso adelante, sin disfrutar su momento.

En la actualidad la fuerza de trabajo es vista como un mecanismo meramente económico, hemos olvidado que los conocimientos y las experiencias pueden ser contruidos y usados de manera inmaterial, al estar compuesto por dimensiones cognitivas e inseparables de la persona que los posee, el capital humano encierra la educación, la salud y todo lo que hace posible que la persona esté disponible para ingresar al mercado de trabajo. ¿Pero los individuos de inicios de siglo XXI han sabido aprovechar su capital?

1.5 Teoría del Capital Humano

En el contexto de la educación con el mundo del trabajo es importante reconocer que la realización de las funciones de bienes y servicios hace posible que una persona adquiera las capacidades para enfrentar la competencia en el mercado de

trabajo y los avatares de la vida cotidiana y, en la medida en que el ingreso es un medio esencial para adquirir capacidades, a su vez, el aumento de las capacidades permite elevar la calificación de una persona para ser más competitiva y poder generar mayores ingresos. Bajo esta premisa el papel de la educación destaca como motor del desarrollo económico y social.

Para Schultz (1972) el proceso educativo es una elección de inversión. Considera que el invertir en educación posibilita incrementar las habilidades y/o capacidades personales. El invertir en el desarrollo personal se conoce como Capital Humano, éste se ha convertido junto con el capital físico en un factor importante dentro del desarrollo económico mundial. Schultz sostiene que la inversión en capital humano explica la mayor parte del aumento de los ingresos reales por trabajador.

Parte del supuesto de la teoría está basado en el ejercicio de inversión en educación que incide en el crecimiento económico, el ejercicio se realizó en Estados Unidos entre 1910 y 1956, tomando como indicadores el grado de escolaridad de la fuerza de trabajo, sus incrementos salariales y el crecimiento del Producto Nacional Bruto (PNB), concluyendo que el aporte de la educación a este crecimiento fue de 3/5 partes. (*Ibid.*)

Schultz considera que los economistas no habían tomado en cuenta la inversión en sí misma que realizan las personas, y esta inversión es importante, al ampliar la esfera de las posibilidades de elección convirtiéndose en un camino a través del cual los hombres libres pueden aumentar su bienestar.

“El hecho de que las diferencias en las retribuciones se correspondan estrechamente con diferencias existentes en el grado de educación, indica que lo uno es consecuencia de lo otro [...] Las grandes diferencias de ingreso parecen reflejar principalmente las diferencias en salud y educación”. (*Ibid.*)

Ambos aspectos son considerados de amplia importancia para Schutlz como medios que posibilitan un mejoramiento en las capacidades humanas. Es la dimensión cualitativa de los recursos humanos como la habilidad, los conocimientos y los atributos similares, lo que afecta la capacidad individual para realizar el trabajo productivo.

En el capital humano existe un problema que tiene menos importancia que en los bienes de capital físico, este consiste en ¿cómo diferenciar los gastos de consumo de los gasto de inversión? Para el caso particular de educación Schultz aclara sus efectos sobre el consumo y los ingresos al mencionar que

“el componente de consumo de la educación es a la vez consumo presente, que satisface directamente las necesidades del consumidor, como la alimentación, y consumo futuro, como la vivienda. La educación puede también mejorar la capacidad de las personas, y, por tanto, aumentar sus ingresos futuros”. (*Ibid.*)

Es así como, la inversión en educación está formada por dos elementos: un componente de consumo duradero y un componente de ingresos futuros, por tanto, tenemos entonces una:

1. Educación para consumo corriente;
2. Educación para consumo futuro a largo plazo que la convierte en una inversión, en un componente de consumo duradero, que sin duda tiene una gran importancia;
3. Educación para la adquisición de habilidad y conocimiento útiles para el desarrollo de una actividad económica y, por tanto una inversión para la obtención de ingresos futuros (*Ibid.*)

Desde esta perspectiva, el capital humano representa los conocimientos, las habilidades y las destrezas que requieren los individuos para desempeñarse en

actividades productivas. Pero particularmente en las últimas décadas los egresados de estudios superiores están utilizando la educación para garantizar o al menos perseguir un mejor ingreso en el mundo del trabajo, con mejores condiciones laborales que sus colegas que poseen menos inversión en educación.

Actualmente, la educación representa para el ser humano una construcción continúa de sus conocimientos y aptitudes y de su facultad de juicio y acción,

“la educación debe estructurarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales que en el transcurso de la vida serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento: *aprender a hacer*, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión; *aprender a hacer*, para poder influir sobre el propio entorno; *aprender a convivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas; por último, *aprender a ser*, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”. (Delors, 1996)

Es así como el conocimiento se convierte en un recurso productor de “riqueza”, de esta manera, se plantea como un área estratégica, en tanto productora y distribuidora de un recurso social relevante, así el conocimiento, se percibe como medio de acción para el desarrollo o la transformación productiva, para la equidad e integración social, para la formación de una nueva ciudadanía, para la construcción de sociedades abiertas y participativas y una articulación armónica entre el nivel personal y el social. Estos ejes de acción de la educación deben ser tomados en cuenta para “la articulación entre el desarrollo de la individualidad y el desarrollo de la sociabilidad, entre lo adscriptivo y lo electivo, entre lo propio y lo ajeno, entre lo local y lo global” (Piñón, 1998)

La educación se plantea como un insumo más de la producción, mediable mediante los costos originados por la escolaridad de los sujetos. El carácter de inversión puede analizarse desde dos niveles: a nivel del todo el sistema

productivo como un insumo, como una inversión más; a nivel individual como una inversión futura, de donde se cree que un mayor nivel de escolaridad implica necesariamente mayores ingresos, lo que provoca una mayor movilidad social. La tesis del capital humano se deriva de las teorías clásicas y neoclásicas de la economía en las que se postula que “todo ingreso puede ser capitalizado incluyendo a los seres humanos, lo que da como resultado el valor económico del hombre” (Dettmeier y Esteinou, 1983) Así mismo, surge como una forma de dar respuesta al acelerado crecimiento de la matrícula escolar a nivel mundial e intenta explicar el impacto de dicho crecimiento sobre la producción.

El capital humano constituye, un conjunto de factores tangibles e intangibles, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad. Las formas en que se puede materializar son: las habilidades innatas o naturales; las habilidades académicas básicas; la educación formal; la capacitación formal; la experiencia laboral y otro tipo de aprendizajes informales; la información sobre el mercado de trabajo; la salud; características personales (autoestima, ética, cultura laboral, etc.) e incluso condiciones de vida. La empleabilidad de un trabajador depende de su disposición a incorporarse a un puesto de trabajo y de su encaje con las necesidades del mercado de trabajo. Una fuerza laboral más “empleable” permitirá un mayor nivel de empleo compatible con un objetivo determinado (Gil Galván, 2004).

La hipótesis del capital humano establece que la educación aumenta las competencias de los trabajadores, las cuales se manifiestan en una mayor productividad e ingresos laborales. Los estudios que analizan la relación entre educación e ingresos laborales muestran que las personas con mayor nivel de escolaridad reciben mayor nivel de ingresos. (Schultz, 1972) Sin embargo, es probable que la educación funcione como un mecanismo de selección de las personas que tienen mayor capacidad para ser facultadas en el lugar de trabajo y que tienen en consecuencia, una mayor productividad potencial. La teoría del

capital humano se basa en que la educación es concebida como sinónimo de escolaridad y como un agente importante de la producción y de la productividad. Por lo que cada puesto de trabajo requiere un determinado nivel de calificación, cuya preparación atañe directamente al sistema educativo, ya que en la medida en que aumentan los requerimientos para el trabajo, se hace necesaria una mayor articulación entre formación y ocupación. Este último implica que la escuela se aboque a formar y emitir certificados en función de las demandas específicas del mercado de trabajo. Es decir, los empleadores preferirían a los trabajadores con mayores credenciales educativas para ocupar las vacantes disponibles, lo que desencadenaría un proceso de credencialización.

La hipótesis credencialista establece que crece la brecha salarial entre los trabajadores más educados y los menos educados debido a que los empleadores elevan los requisitos de credenciales de los trabajadores que pretenden ocupar las vacantes. Así, los más educados tendrían acceso a los puestos de mayor remuneración, relegando a los menos educados a los puestos de menor remuneración. Blaug (1992) menciona que un flujo creciente de egresados universitarios promueve la elevación de los requisitos de credenciales para acceder a un empleo, los licenciados estarán peor, en términos absolutos, pero también lo estarán los egresados de la educación media superior y los egresados de la educación básica.

La hipótesis credencialista desvincula a la educación de la productividad de las personas y ofrece una explicación razonable de la vinculación entre la educación y el mercado laboral en los países en desarrollo.

Una de las críticas a la teoría del capital humano se centra en la cuestión de si la educación realmente eleva la productividad, o tan sólo actúa como instrumento de identificación de individuos que de manera poco frecuente son productivos.

En síntesis, los postulados básicos de la teoría del capital humano son los siguientes: primero; se requiere calificar la fuerza de trabajo para cada puesto del aparato productivo; segundo, existe correspondencia entre los requisitos para el empleo y sus requerimientos; tercero, en la medida en que se avance tecnológicamente se elevará la complejidad de las ocupaciones y, cuarto, existe un mercado de trabajo homogéneo, objetivo y neutral que brinda igualdad de oportunidades a toda la población en función de su perfil educativo.

Desde esta perspectiva, el desfase entre formación y empleo, se atribuye a la formación deficiente que proporcionan las instituciones de educación, y no a la dinámica propia de la economía del país y sus relaciones con economías internacionales.

1.6 Crítica a la Teoría del Capital Humano

Los seres humanos no nacen con capacidades iguales desde el punto de vista del mercado de trabajo, por ello la necesidad de invertir en educación para elevar las capacidades. Es factible que los individuos inteligentes sean productivos y puedan exigir salarios altos en el mercado de trabajo; de esta manera es probable que inviertan mucho en educación. Pero no es necesariamente la educación la que eleva sus ingresos, ya que su remuneración puede ser función de su capacidad natural. No obstante, las empresas pueden utilizar el nivel educativo como un sustitutivo de la productividad probable de los trabajadores potenciales.

Para Collins (1979) la función productiva de la educación puede sintetizarse en las propuestas de:

1. Los requisitos escolares del trabajo en la sociedad industrial se incrementan constantemente debido al cambio tecnológico. Aquí están implicados dos procesos:

- a) la proporción de trabajos que requiere escasas destrezas disminuye, y
 - b) los mismos trabajos exigen más destrezas.
2. La educación formal proporciona formación, tanto en destrezas específicas como en las capacidades generales, para los trabajos más cualificados.
 3. Por tanto, los requisitos educativos de los empleos constantemente se incrementan y una proporción cada vez mayor de personas ha de pasar más tiempo en la escuela.

Otras críticas a la teoría del capital humano distinguen la existencia de dos modelos. El primero se denomina de “identificación”, donde las empresas utilizan el nivel educativo como instrumento para identificar a los trabajadores potencialmente más productivos (Spence, 1973), lo que permite pagarles más que a otros, los cuales desempeñan las mismas tareas (aunque con menor productividad). En lugar de pagar a todos el mismo salario (basado en la productividad marginal media de todos los trabajadores), la empresa paga a cada trabajador una cantidad que varía positivamente con su nivel educativo, y que se aproxima a su propio producto marginal.

El producto y la remuneración agregados para todos los trabajadores permanecen invariables, pero los distintos trabajadores pueden beneficiarse de la inversión en educación, ya que sus salarios pueden aumentar con ella. La oportunidad de beneficiarse de la educación sólo la aprovechan aquellos trabajadores cuya capacidad natural es mayor, ya que para ellos las calificaciones educativas son relativamente baratas en términos de costo de oportunidad del tiempo dedicado al estudio. En este modelo, la educación sirve a las empresas y empleadores de indicador de la productividad probable de los trabajadores.

El segundo modelo denominado de “selección” (Arrow, 1973), introduce la posibilidad de que las empresas y los empleadores utilicen mano de obra para realizar más de un tipo de tareas. Si la realización de algunas tareas exige del

trabajador más capacidad que otras, sería ineficiente que las empresas utilizaran trabajadores con mayor preparación en puestos de trabajo menos exigentes y trabajadores menos capacitados en ocupaciones más exigentes. Seguramente, dentro de las propias empresas hay alguna medida de la productividad previsible de los trabajadores que puedan utilizar para la asignación de tareas.

Por ello, cabe utilizar el nivel educativo como sustituto de la productividad previsible; las empresas pueden utilizarlo como instrumento de selección de los trabajadores para los diferentes puestos de trabajo.

En el caso en que la tarea es única, el modelo de identificación es obviamente un caso especial del modelo de selección. Sin embargo, cada modelo tiene consecuencias diferentes para el papel de la educación. Si suponemos, por el momento, que la educación no representa papel alguno en la acumulación de capital humano, entonces tendríamos que el modelo de identificación expresaría que la educación no es socialmente útil: eleva los ingresos de las personas con educación, reduce los ingresos de las personas que no la poseen y deja invariable el producto. En cambio, el modelo de selección implica que la educación ejerce un papel como instrumento de elevación de la eficiencia, ya que utilizando el nivel educativo como instrumento de selección, es posible asignar a los trabajadores con mayor eficiencia a distintos puestos de trabajo. Pero al no estar totalmente claro que la educación sea el instrumento de selección más barato disponible, muchos críticos de la teoría del capital humano afirman que la sociedad debe buscar una alternativa más económica.

Se ha supuesto que no existe un elemento de consumo en la educación y que ésta no puede elevar la productividad, pero tales supuestos son extremos. Por tanto, a fin de evaluar su validez es preciso enfrentar los modelos de identificación y selección con la evidencia empírica. Ésta plantea que la identificación y selección sólo explican una pequeña parte de la diferencia entre los ingresos de

los relativamente educados y los menos educados. No obstante, los contrastes propuestos de la validez de la hipótesis de identificación son inconsistentes.

Layard y Psacharopoulos (1974) comprueban la presencia de los efectos de identificación en tres maneras. Examinan los salarios de quienes abandonan los estudios universitarios encontrando que son altos en comparación con los de trabajadores análogos que no habían recibido enseñanza superior alguna. De esto se deduce que no es la posesión de un título, sino la formación recibida en su preparación la que eleva sus ingresos. Esto contradice los modelos de identificación, donde postulan que las calificaciones son un sustituto de la productividad. Pero, debe advertirse que se trata de un contraste débil, ya que puede ocurrir que las empresas utilicen como criterio de identificación la asistencia a instituciones de enseñanza superior, en lugar de la posesión de un título. Un segundo contraste considera la forma en que varía el diferencial salarial entre los grupos con alto y bajo nivel de estudios a lo largo del ciclo vital. Si la hipótesis de identificación representara con precisión el comportamiento de las empresas, sería de esperar que el salario pagado a los graduados no aumentara con la experiencia. Y esto porque esa prima, es una retribución de las características del trabajador que no varían con respecto al tiempo. Sin embargo, en la práctica, la diferencia salarial entre los trabajadores con un nivel elevado educativo y los que no lo poseen, aumenta con el tiempo. Esto parece contradecir la hipótesis de identificación. No obstante, puede explicarse por las diferencias de formación, si la propensión a formarse, de los trabajadores con un nivel educativo más elevado, es mayor que la de sus colegas con menor nivel, es posible esperar que sus salarios crezcan a mayor velocidad que los otros.

Un último contraste se obtiene de un enfoque basado en la teoría de las “preferencias reveladas”, el cual plantea que si el principal objetivo de la educación hubiera sido servir de mecanismo de identificación, no parece explicable que haya

sobrevivido varios siglos frente a alternativas más baratas. Es probable que en todo esto exista algo de verdad, pero la realidad por sí sola no es convincente.

Horowitz y Sherman (1980) y Huffman (1981) aportan más información sobre la hipótesis de identificación. En sus estudios se contrasta la repercusión directa de la educación en la productividad, sin referencia a los salarios. En el primer estudio se investiga la productividad de los trabajadores manuales de la marina norteamericana durante los primeros años de la década de los setenta, mientras que en el segundo, se estudian los trabajadores agrarios del sur de Estados Unidos en 1964. En uno se explican las diferencias en la calidad global del mantenimiento de los buques en función de la educación recibida por los trabajadores desde su incorporación. En otro, la atención se centra en trabajadores por cuenta propia, en este caso no es aplicable el modelo de identificación, ya que no es preciso utilizar la calificación como instrumento de evaluación de la propia capacidad innata. En ambos se demuestra que la educación eleva la productividad, como la identificación no es en este caso una explicación viable, se piensa entonces que el diferencial de productividad se debe a la acumulación de capital humano.

Por otro lado, Williams y Gordon (1981) han estudiado las respuestas a una encuesta en el Reino Unido, en ella se pregunta a un grupo de jóvenes de 15 años sobre los ingresos esperados durante toda su vida. La conclusión fue que las expectativas de ingresos de aquellos que intentaban conseguir un título eran más elevadas que los ingresos esperados por quienes no tenían previsto pasar a la enseñanza superior. Sin embargo, aproximadamente el 30 por ciento del diferencial podría explicarse por la capacidad natural y variables sociales y psicológicas. Esto implica que la proporción del diferencial de ingresos disfrutado por los graduados, que puede atribuirse a la adquisición de ventajas de capital humano, que denominan “factores alfa”, alrededor del 70 por ciento. Además, los autores estimaron que el denominado factor, asociado con la enseñanza

secundaria postobligatoria ascendía a alrededor del 60 por ciento. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Psacharopoulos para los Estados Unidos: los “factores alfa” oscilaron entre el 65 y el 97 por ciento para la enseñanza superior y entre el 40 y el 88 por ciento para la enseñanza secundaria. Esto plantea que la identificación puede explicar parte del diferencial entre los ingresos de los trabajadores de uno y otro nivel educativo. Los datos que arrojan varios estudios indican que la identificación es responsable de poco menos de la mitad del diferencial.

Existe una versión más sofisticada del credencialismo, el cual considera que el comportamiento laboral se juzga normalmente, dentro de las empresas, en el ámbito del departamento. Cada departamento, organizado jerárquicamente, opera dentro de su propio “mercado interno de trabajo”, cuya principal función consiste en mantener la producción frente a las variaciones impredecibles de la demanda, al tiempo que se minimizan los costos del movimiento global interno de mano de obra para la empresa. En consecuencia, los departamentos funcionan con suficiente flexibilidad en sus plantillas como para permitir que cada nuevo contratado tenga asegurada una secuencia definida de promociones a lo largo de su vida profesional. De esta forma, ese tipo de discriminación estadística basada en los títulos formales que opera en la determinación de los sueldos de partida en la versión más simple de credencialismo se extiende a los ingresos de toda la vida activa.

Las teorías anteriores aplicadas al mercado laboral, son un intento de introducir en los modelos de búsqueda de empleo el problema de la toma de decisiones de los agentes económicos en un contexto de información imperfecta. El supuesto básico es que el empleador nunca estará completamente seguro de la productividad potencial de los candidatos que se presentan para cubrir una vacante. Los empleadores tienden, en muchos casos a “filtrar” a los candidatos en función del

expediente académico intentando identificar, al proceder de esta manera, a los mejores empleados potenciales.

Y para aquellos individuos desempleados que buscan empleo, pero poseen atributos poco atractivos para los empleadores, tienen más probabilidad de ser rechazados por éstos y alargarán, como consecuencia, su período de desempleo en comparación con aquellos que tiene atributos más atractivos.

En cualquier caso, la probabilidad de que un individuo desempleado encuentre un puesto de trabajo, depende de las prácticas de reclutamiento y selección llevadas a cabo por los empleadores.

1.7 Hacia una teoría de la búsqueda de empleo

En un mercado de trabajo de competencia perfecta, con libre movilidad instantánea de la mano de obra, la asignación de los recursos humanos depende tan sólo de las leyes del mercado, según el modelo de equilibrio neoclásico, y pone énfasis en los factores de oferta y en las referencias a la formación de competencias laborales, lo cual sugiere la adopción de la teoría del Capital Humano. Desde la teoría Keynesiana, el gobierno es el principal responsable de cumplir las expectativas de pleno empleo mediante la aplicación de políticas públicas que afectan la demanda de trabajo. Sin embargo, a partir de los procesos de globalización, la solución al problema del empleo desde la oferta, recae en el funcionamiento de los sistemas de educación y capacitación y, específicamente, en la capacitación de los individuos. Desde este enfoque quienes no poseen el nivel educativo o la capacitación adecuada están destinados a padecer el desempleo y el subempleo. Esto se fundamenta, en dos factores:

1. En el hecho de que el desarrollo de la tecnología de la información demanda competencias básicas de mayor nivel, lo cual también ocasiona

un aumento en la demanda por trabajo profesional, debido a la expansión de las ocupaciones de directivos, gerentes y profesionales en las economías avanzadas. Con el desarrollo de la economía global se argumenta que los mercados de trabajo se han transformados en mercados más competitivos (Brown, Green y Lauder, 2001), lo que se utiliza como pretexto para debilitar a las instituciones que han servido para elevar los salarios de los trabajadores no calificados en el mundo occidental, tales como los sindicatos y algunas instituciones estatales de seguridad social.

2. La teoría del capital humano, es la concepción con mayor difusión actualmente, en ella se plantea cómo resolver el problema del empleo. La teoría argumenta que la empleabilidad individual está determinada por el valor del capital humano de cada persona, el cual es la fuente de la oportunidad económica, la elección y el nivel ocupacional. La teoría del capital humano se considera aplicable en los países desarrollados como en los subdesarrollados, independientemente de la historia, la cultura y las identidades nacionales porque supuestamente se ajusta a las leyes universales del desarrollo económico (Becker, 1964, citado por Brown, 2001)

La aplicación de la teoría del capital humano a las tendencias actuales (más mercado y menos Estado) apoya la afirmación de que el ingreso debe reflejar el valor de mercado del trabajo, juzgado por estándares internacionales más que nacionales. Si se falla en hacer que los salarios sean globalmente competitivos, se argumenta que las compañías multinacionales transfieran operaciones a países con tasas de salarios más realistas y gastos sociales más bajos (Llamas, 2006).

Uno de los supuestos con los que trabaja la teoría neoclásica de mercado de trabajo consiste en que tanto los individuos que buscan empleo como los empleadores que buscan trabajadores para cubrir sus vacantes, tienen un

adecuado conocimiento sobre la naturaleza de los empleos y sobre las características de los aspirantes a los puestos de trabajo, respectivamente (Loveridge y Mok, 1979). Este supuesto recoge la hipótesis de información perfecta de los agentes del mercado. Sin embargo, “nunca ha sido ningún secreto para los economistas que el mundo real no se ajustaba al que imaginaba el modelo de competencia perfecta” (Stiglitz, 1993). En el mundo real, los desempleados no están informados de la totalidad de los puestos de trabajo que existen. Los empleadores pueden resultar también perjudicados por la información imperfecta: pueden no conocer la calidad del trabajo disponible y su cantidad.

La economía ha desarrollado la “teoría de la búsqueda” para explicar cómo los agentes económicos resuelven este problema de ignorancia. La “teoría de la búsqueda”, demostrada por Stigler (1961) y posteriormente por McCall (1970), parte de la hipótesis de que en el mercado de trabajo existen importantes problemas de información desde el lado de los individuos buscadores de empleo. En presencia de información imperfecta, los individuos deben incurrir en unos costos de búsqueda para mejorar su situación informativa, lo que se concreta en conocer las ofertas de empleo que hay en el mercado. Estos costos no son sólo de información (gastos necesarios para indagar y examinar las distintas ofertas de empleo), sino también de tiempo y movilidad (desplazamiento hacia diversas instituciones que pueden contratar). Pero los costos de información son, tal vez, los costos determinantes, pues si se supiera a ciencia cierta dónde hay que ir a buscar un empleo y cuándo, el costo de la búsqueda sería mínimo. No basta con que uno o varios puestos se encuentren vacantes; hace falta que quienes buscan dichos puestos tengan conocimiento de su existencia.

En la práctica existen tres procedimientos o métodos para la localizar y acceder a una vacante:

1. Canal institucional (las agencias públicas de empleo);

2. Búsqueda mediante relaciones personales (familiares, amigos y redes sociales);
3. Búsqueda directa: anuncios en el periódico, envío de currículum a las empresas (denominadas solicitudes en puerta), agencias privadas de colocación (entre las que destaca en nuestro país *manpower*).

Aquí el nivel educativo del buscador de empleo juega un papel crucial. A este respecto, las relaciones personales son el método probable entre quienes poseen un bajo nivel de estudios, mientras que la estrategia de búsqueda directa de empleo se ve favorecida por quienes poseen un elevado nivel de estudios (Moltó, 1994).

La probabilidad de abandonar el desempleo dependerá. Del número de vacantes (por periodo) que el individuo sea capaz de contactar (Devine y Kiefer, 1991); es aquí donde el esfuerzo de la búsqueda juega un papel crucial. La medición más apropiada del esfuerzo de la búsqueda de empleo se haría contabilizando el número de oportunidades, por ejemplo, el número de horas/meses que el individuo dedica a la actividad de búsqueda. Sin embargo, la mayoría de las fuentes de datos no contiene esta información, de ahí que el cuestionario a egresados busque conocer el número de trabajos a los que haya recurrido y el número de métodos utilizados por el universitario.

No obstante, el número de empresas contactadas durante el proceso de búsqueda no explica, el abandono del desempleo. La teoría de la búsqueda, implica que, para el individuo buscador de empleo, la probabilidad de abandonar el desempleo viene determinada por dos factores:

1. La probabilidad de obtener una oferta de empleo;
2. La probabilidad de aceptarla.

Es racional que los individuos no acepten la primera oferta recibida, sino que sigan buscando hasta localizar ofertas particularmente atractivas.

En el modelo de “búsqueda secuencial”¹², el individuo establece un salario de aceptación mínimo (también conocido como salario de reserva), y sigue buscando hasta que el empleo le ofrezca, al menos, ese salario de reserva que él fija.

Si la duración del desempleo está en función del propio comportamiento de los individuos como buscadores de empleo (la probabilidad de abandonar el desempleo se ve afectada, entre otras cosas, por variables de decisión de los trabajadores como la intensidad de la búsqueda o el salario de reserva). En este enfoque constituiría un aproximación al enfoque del desempleo desde la oferta de trabajo defendiendo la naturaleza “voluntaria” del mismo (Warner, 1980).

El problema de la información imperfecta afecta también a los empleadores. Las empresas deben buscar trabajadores para cubrir vacantes (reclutamiento de personal), seleccionando a aquellos que reúnan las cualidades requeridas para el desempeño eficaz del puesto. Las empresas pueden optar por, buscar aspirantes fuera de ella (candidatos externos), o cubrir las vacantes con empleados que ya trabajen en la empresa (candidatos internos). Lo relevante para los empleadores, es saber qué fuentes de reclutamiento proporcionan los mejores empleados potenciales. A este respecto, algunos estudios han encontrado que los empleadores reclutan informalmente (a través de renovación de contratos, candidatos internos o referencias de empleados) a empleados quienes se quedan más tiempo y tiene un mejor desempeño que aquellos otros empleados reclutados

¹² Se define a través de una colección de registros organizados como una lista lineal. Consiste en empezar al inicio de la lista e ir recorriendo cada registro hasta el final de la lista. La situación óptima, se basa en que el registro buscado sea el primero en ser examinado. El peor caso aparece cuando las oportunidades de todos los registros se agotan. El método de búsqueda es muy lento, pero si los datos no están en orden se complica aún más, es el único método que puede emplearse para hacer la búsqueda.

desde fuentes formales (anuncios en periódico, agencias privadas de colocación, etcétera.)

En relación con la educación requerida por los empleadores, ésta dependerá del puesto a cubrir, aunque es usual abrir un periódico por la sección de ofertas de empleo y encontrar anuncios como el siguiente: “Empresa busca joven licenciado”, sin especificar el tipo de estudios realizados. Sin embargo, cuando un estudiante elige una carrera universitaria, además de sus gustos personales, es porque cree que la licenciatura que estudiará le permitirá más adelante trabajar en una empresa donde los conocimientos sean útiles. ¿Pero, qué sentido tiene un anuncio en el que no importa lo que haya estudiado en la licenciatura, sino el haber terminado una carrera?

Spencer (1973) dio una respuesta a la pregunta anterior, al mencionar que la educación es una señal. El hecho de haber terminado una carrera universitaria, independientemente de cuál haya sido, puede ser una señal de que la persona es “inteligente” o de que es capaz de “aprender”, por tanto, es perfectamente racional ofrecer trabajo a un licenciado independientemente de la especialidad. Ello es cierto a pesar de que el haber estudiado la carrera no tenga ningún valor para la empresa, por lo que se produce un derroche: el individuo finalmente contratado podría, en principio haberse ahorrado los estudios y ser, igualmente, “inteligente”. Sin embargo, la forma de “probar” su inteligencia ha sido realizar una carrera.¹³

¹³ Un argumento relacionado se puede encontrar en el “modelo de competencias por puestos de trabajo” de Thurow (1975). Según este modelo, los empleadores usan características observables de los individuos, tales como la educación, como criterios de contratación en la selección de nuevos trabajadores. La educación es vista como una Proxy de la cantidad de formación en el puesto de trabajo que el empleador necesita invertir en el trabajador. Los trabajadores con mayor nivel educativo necesitan menos formación. Por esta razón, los empleadores, en muchas ocasiones, contratan al trabajador más altamente educado, independientemente de los requerimientos del puesto de trabajo.

1.8 La inserción laboral

Los estudios sobre la inserción laboral de los jóvenes coinciden en señalar que la transición del sistema educativo formal al mundo laboral del empleo es un proceso complejo y extenso en el tiempo. Si los jóvenes lograran encontrar un empleo al poco tiempo de finalizar sus estudios, y existiera un ajuste apropiado entre las cualificaciones obtenidas y los requisitos del empleo, se podría hablar de una transición adecuada del sistema educativo al mercado de trabajo.

A nivel de los graduados universitarios, los escasos análisis de las relaciones entre la educación superior y el mundo del empleo llevados a cabo en nuestro país no han puesto mucho énfasis en el periodo de transición de la educación al empleo (al no disponer a nivel nacional de información detallada de los historiales laborales de los puestos de trabajo de los universitarios), centrándose principalmente en describir las características de los puestos de trabajo, estudio que realiza el Observatorio Laboral Mexicano.

Sin embargo, la amplia bibliografía que ha desarrollado la Unión Europea en cooperación con los países miembros permite confirmar que el método más eficaz para encontrar empleo continúa siendo las entrevistas conseguidas por medio de familiares y amigos (García Montalvo, 2003), trabajos como el de Albert (2000) apuntan a que el *background* familiar no es relevante en la transición al mercado de trabajo pero sí los factores cíclicos, destacando la importancia de la expansión económica como un factor que acelera las salidas del sistema educativo al sistema productivo y las entradas en el empleo. El trabajo de Corrales y Rodríguez (2003), a partir de modelos de supervivencia, demuestra que la duración en el proceso de transición se ve influida por factores personales (la duración del primer desempleo se reduce con el nivel de estudios alcanzado), por factores familiares (los jóvenes con padres con mayor nivel de estudios encuentran menos dificultades a la hora de encontrar el primer empleo significativo y lo mismo ocurre

con aquellos que sus padres están ocupados) y por factores cíclicos y socioeconómicos que reflejan la situación de cada momento dado y el lugar de residencia.¹⁴

En los trabajos se concluye que los universitarios constituyen el grupo que tienen menos dificultades en encontrar un primer empleo en menos de 18 meses, estando los diplomados universitarios en mejor situación que los licenciados. El trabajo de García Espejo (1998) pone de manifiesto la presencia de factores estructurales e instituciones en los procesos de inserción laboral, que van a condicionar la influencia de los recursos formativos en el acceso al empleo y en la movilidad inicial. Salas Velasco (2007) explica la duración del primer desempleo de los titulados españoles y europeos obteniendo que:

1. Los graduados cuya búsqueda de empleo es más intensa aumentan la probabilidad de hallar antes su primer empleo.
2. Aquellos graduados cuyos padres tienen solamente educación obligatoria (o menos) experimentan una transición más lenta desde la universidad al mundo del trabajo.
3. La experiencia laboral sobre prácticas, exámenes, ejercicio, etcétera, ganada durante los estudios universitarios es otro factor que facilita la transición de la universidad al trabajo.
4. Los graduados “maduros” están en desventaja en comparación con los jóvenes graduados, y

¹⁴ Entre los trabajos aplicados más recientes se encuentra el de Albert (2003) y Corrales y Rodríguez (2003), usan el modelo *ad hoc*, y el *logit* multinomial, muestran que la probabilidad de que el primer empleo obtenido, tras abandonar el sistema educativo, sea significativo (duración de al menos seis meses y un horario semanal de al menos 20 horas) es mayor entre las universitarios y entre aquellos que terminaron la formación profesional de grado superior,

5. Aquellos encuestados que finalizaron una carrera de ciencias de la vida o ciencias físicas extienden la duración del primer periodo de desempleo; por el contrario, los titulados en carreras de ciencias de la salud, informática e ingeniería experimentan transiciones relativamente rápidas al primer empleo.
6. Los graduados que no encuentran empleo en un periodo corto de tiempo, prefieren reincorporarse al sistema educativo, prolongan la educación, y obtener financiamiento profesional de formación, van de curso en curso sin encontrar empleo.¹⁵

En la literatura empírica ha sido frecuente encontrar un resultado desconcertante, la posesión de un título universitario tiene un impacto negativo sobre la probabilidad de encontrar un empleo. Sin embargo, Bover y Gómez (2004) al distinguir entre empleos permanentes y temporales, aclara este aparente *puzzle*: la educación universitaria aumenta la probabilidad de la transición hacia un empleo permanente y reduce la probabilidad de la transición hacia un empleo temporal.

1.9 El primer empleo

Para poder hablar de una transición adecuada no sólo es importante que los egresados encuentren un empleo al poco tiempo de finalizar sus estudios, sino también que existiera un ajuste apropiado entre las cualificaciones obtenidas y los requisitos del empleo.

Las perspectivas del mercado de trabajo analizadas anteriormente (Teoría del Capital Humano) intentan medir los efectos del desajuste educativo. Resulta

¹⁵ Véanse también los estudios sobre inserción laboral de jóvenes que han usado datos de censos como la *Encuesta Sociodemográfica* que acompaña al censo de 1991 de Lassibille, 2001.

potencialmente costoso para la economía, la empresa y el individuo. Desde el nivel macroeconómico; el bienestar nacional es menor al que podría alcanzarse si las aptitudes de los trabajadores desajustados se utilizaran plenamente. A nivel empresarial, existen evidencias que sugieren que la sobre-educación se asocia a una menor productividad (Alba Ramírez, 1993 y Sloane, 1999) y señalan una mayor tasa de rotación laboral, de modo que las empresas que contratan a estos trabajadores tienden a perder lo invertido en formación y contratación de la mano de obra.

En cuanto a los individuos; dado que una parte de su inversión educativa es productiva, los trabajadores sobre-educados tienden a obtener menores rendimientos de su inversión que los individuos con similares niveles educativos cuyos trabajos se ajustan a su perfil. El trabajo de Groot y Maassen Van Den Brink (2000) muestra que los sobre-educados sufren una penalización en sus ingresos en torno al 14 por ciento. Pero el desajuste va más allá de la sobre-educación. Borghans (2000) expone que los trabajadores que tienen un puesto no relacionado con su especialidad educativa, cuentan con ingresos significativamente menores. Allen y Van Der Velden (2001) evalúan los efectos salariales de los desajustes de cualificación y encuentran que los individuos con capacidades infrautilizadas ganan significativamente menos.

El estudio de Verdugo y Verdugo (1989) evidencia que los trabajadores sobre-educados (con diplomados o títulos) e infraeducados (con posgrados) ganan menos que los trabajadores que están correctamente distribuidos, señala que los rendimientos de la educación vienen determinados, en buena medida, por las características del puesto de trabajo. En promedio, los trabajadores sobre-educados ganan un 13 por ciento menos, mientras que los trabajadores infraeducados ganan un 10 por ciento menos comparado con aquellos otros correctamente distribuidos.

Es posible que la llegada de trabajadores sobre-educados a la economía desplace a los trabajadores previamente bien ajustados hacia puestos de menor especialización¹⁶, se genera una presión hacia arriba, para tratar de alcanzar una igualdad a nivel licenciatura, esta igualdad provoca una masificación del nivel educativo, reflejado en el incremento de requisitos para la obtención de un empleo, lo que desencadena la etapa de proliferación de los posgrados.

El desajuste del Sistema Educativo con el Sistema Productivo se refleja desde la macroeconomía, al crecer la economía a un ritmo del 2.5 por ciento, en los últimos años, con relación a la creación de plazas formales de empleo, frente Instituciones de Educación Superior (IES) que están lanzando al mercado 6 por ciento de egresados, tres veces más de los empleos que genera la economía. Los que pagan las consecuencias de este ritmo diferenciado de crecimiento son los egresados. (Lamas, 2006)

Los trabajadores sobre-educados se pueden insertar en actividades que no tienen que ver con su profesión, el título no les garantiza encontrar mejores empleos y es el empleador quien se beneficia de las credenciales, al ajustarlas a sus necesidades laborales.

1.10 El mercado laboral de profesionistas

Las políticas nacionales que impulsaron la expansión y la descentralización de la educación superior en las décadas de los setenta, ochenta y parte de los noventa tuvieron básicamente como objetivo responder a una demanda social de títulos universitarios e incrementar el nivel de escolaridad de la población. Ello produjo con el tiempo desajustes considerables en la relación de la educación superior y el

¹⁶ La llegada a la economía de trabajadores sobre-educados que desplace a los trabajadores bien ajustados y con menores niveles de educación se conoce para algunos autores como *Bumping down*.

sistema de empleo, lo que se puso de manifiesto, entre otros aspectos en el desempleo y el subempleo de los graduados universitarios, el incremento en el tiempo de transición entre educación y empleo y en menores diferencias salariales entre profesionistas y personas con inferiores niveles de educación.

Recientemente, el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) dio a conocer los efectos de la crisis económica para 2009 que ha llevado a una desocupación histórica: de 2008 a 2012, la tasa de desocupación nacional ascendió a 6.28 por ciento de la Población Económicamente Activa (PEA), equivalente a dos millones 963 mil personas y según datos del INEGI con relación al mes de agosto de 2012 creció 56 por ciento, un aumento de 1 millón 62 mil individuos en un año. Las cifras indican que el nivel alcanzado por la tasa de desempleo fue mayor en 2.13 puntos porcentuales a la de agosto de 2008. La tasa de desocupación para los hombres en agosto fue de 5.70 por ciento, mientras que la de las mujeres fue de 7.2 por ciento.

Nueve de cada diez trabajadores desempleados cuentan con experiencia, mientras que el 1 por ciento restante es la población que se incorpora al mercado laboral y no cuenta con antecedentes laborales. Para la mano de obra desempleada que cuenta con un mayor nivel de estudios la situación se vuelve más crítica, el 38.7 por ciento de los desempleados tiene al menos estudios de secundaria, mientras que el 32.1 por ciento cuenta con una preparación académica media superior o superior, estos dos grupos suman 1 millón 676 desempleados, es decir, 71 por ciento de la mano de obra sin trabajo. A ellos hay que sumar a los subocupados, individuos que tienen necesidad de otro trabajo, los cuales según las datos alcanzaron para el 2013 cuatro millones 827 mil personas, 1 millón 811 individuos más que en el 2008.

Para el 2013 la economía perdió en promedio el 5.1 por ciento de sus empleos formales, lo que equivale a unos 700, 000 puestos de trabajo, debido a la crisis

económica desencadenada desde 2008 que afectó principalmente a los sectores de servicios y manufacturas, las mayores pérdidas de empleo tienen lugar en el sector servicios con 220,000, seguido de las manufacturas (205,000), el comercio con 15,000, la construcción con 85,000 y las demás actividades (como el sector agrario, minería, gas y agua) que aportan los 40,000 restantes.

Tomando como base los datos del INEGI, México es un país que experimenta profundas y complejas transiciones. Por su magnitud e importancia, éstas se han convertido en complejos desafíos para la formulación de la política del desarrollo del país. Si bien es cierto que se advierte una disminución continua en los niveles de pobreza y una mejoría en las condiciones generales de la economía, sigue siendo una nación muy heterogénea y de grandes inequidades: más de 18 millones de personas viven en condiciones de pobreza, la población mayor de 14 años que aún no concluye la educación secundaria es del orden de 23%, los servicios básicos de educación y salud todavía no son universales y existen condiciones de injusticia social que generan tensiones importantes. Todo ello configura el contexto en el cual se inserta y se desarrolla el Sistema Educativo Nacional (SEN), el cual enfrenta el desafío de jugar un papel estratégico en el proceso de construcción de una sociedad más educada y justa, y con mayores capacidades para la atención de los cambios globales que inciden en su desarrollo. El SEN acorde con las políticas neoliberales, debe ofrecer una educación para el desarrollo integral de las personas, que forme y consolide capacidades intelectuales básicas, desarrolle competencias para aprender a aprender y que proporcione a los educandos lineamientos flexibles para incorporarse y permanecer en el mundo laboral.

Ante esta situación, desde el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, el Programa Nacional de Educación, 2001-2006 y el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2012, se han establecido políticas para continuar fomentando el crecimiento del sistema de educación superior, procurando equilibrar la oferta educativa con

las necesidades sociales y las aspiraciones formativas de los estudiantes y su relación con los mercados laborales, con el desarrollo de las profesiones, los requerimientos del sector productivo, las necesidades tecnológicas y las perspectivas del avance regional. El Gobierno Federal ha ratificado en el Programa Nacional de Educación 2006 que la expansión del sistema de educación superior debe ser un medio de coadyuvar de manera eficaz el desarrollo social y económico, y en particular, responder a las necesidades de los mercados laborales.

Es así como el mercado de trabajo de los egresados del sistema de educación superior para el periodo 2000-2010 presentó las siguientes características de acuerdo a las cifras presentadas por Hernández Laos (2013).

1. En el año 2000 el número de personas ocupadas en México era de 23.2 millones, de las cuales 8.9 por ciento contaban con estudios completos profesionales y de posgrado. Para el año 2010, se había incrementado a 33.7 millones de personas, es decir, 11 por ciento.
2. La casi totalidad de la oferta neta de profesionistas egresados del sistema de educación superior en la década, encontró una demanda para sus servicios. La oferta neta fue de 1.9 millones de personas, mientras que la demanda neta agregada fue de 1.8 millones de profesionistas. Lo anterior apunta a que el mercado de profesionistas en México, fue capaz de colocar activamente a la casi totalidad de los egresados del sistema de educación superior del país, no obstante que la tasa de crecimiento anual promedio de los egresados en el periodo 2000-2010, fue mucho mayor (7%) que la de la economía (3%).
3. En relación con la calidad de las ocupaciones en las que se emplearon los profesionistas, 55 por ciento logró colocarse en ocupaciones muy especializadas en las cuales se registraban más de 50 por ciento de

ocupados con estudios del tipo superior. El 45 por ciento restante encontró trabajo en ocupaciones menos especializadas en las que se registraban entre 10 y 49.9 por ciento de sus ocupados con estudios profesionales o en aquellas escasamente profesionalizadas, las cuales pueden realizarse, en su mayoría, por personas con menores niveles de escolaridad, lo que significa una subutilización o subempleo,

4. La participación de profesionistas laborando en ocupaciones escasamente profesionalizadas creció de 11.5 por ciento a 15.1 por ciento en la década. La tasa de crecimiento del empleo femenino en las ocupaciones muy especializadas o escasamente profesionalizadas fue notablemente superior al aumento del empleo masculino. Esto implica que las mujeres compitieron exitosamente con los hombres en la búsqueda de los mejores empleos del mercado de trabajo, aunque también tuvieron que incorporarse en una proporción significativa en ocupaciones para las cuales no se requiere contar con estudios del tipo superior,
5. El 80 por ciento de la oferta neta de egresados en el periodo 2000-2010 provino de 16 carreras de licenciatura y posgrado. Esto dio origen a que 10 carreras (incluyendo el posgrado) concentraran cerca de las dos terceras partes del empleo de los profesionistas. Contaduría (13.4%), Educación básica secundaria y normal (10.2%), Derecho (8.1%), Administración (7%), Estudios de posgrado (6.8%), Ingeniería Mecánica e industrial (5.7%), Ingeniería en computación y sistemas (4.7%), Medicina (4.3%), Pedagogía, educación especial y deportes (3%), Ingeniería eléctrica y electrónica (2.9%), Arquitectura (2.6%), Ciencias de la comunicación (2.4%), Ingeniería civil y de la construcción (2.1%), Agronomía (2.1%) y Odontología (1.9%); abarcando el 90 por ciento de la demanda,

6. La comparación entre la oferta neta con la demanda de profesionistas en ocupaciones adecuadas, aunado a la utilización simultánea del desempeño absoluto y relativo de cada carrera en el mercado laboral, permitió establecer cinco conjuntos de carreras profesionales, Contaduría (12.1%), Educación básica secundaria y normal (10.9%), Administración (8.2%), Posgrado concluido (8.1%) y Derecho (7.9%).
7. Las remuneraciones estandarizadas de los profesionistas aumentaron frente a las de los trabajadores sin educación durante la década. Comparando las remuneraciones estandarizadas de los profesionistas con las personas que sólo poseían preparatoria (completa o incompleta), el diferencial se situó en alrededor de 65 por ciento.
8. A lo largo de la década se observó una tendencia hacia una mayor homogeneidad de las remuneraciones entre profesionistas de diferentes carreras, tanto en el caso de los profesionistas hombres como en mujeres. Las diferencias en los ingresos entre géneros, mostraron una tendencia a la reducción. En el año 2000 la remuneración promedio de las mujeres era 82 por ciento inferior a la de los hombres; esta diferencia se redujo a 63 por ciento para el 2010 debido a un crecimiento cercano a 12 por ciento en términos reales en las remuneraciones medias de las mujeres y de un estancamiento en las correspondientes a los hombres.
9. En el año 2000 el salario promedio de los profesionistas empleados en ocupaciones muy especializadas fue mayor en 41 por ciento al de los empleados en trabajos menos especializados y 65 por ciento superior al de los empleados en tareas escasamente profesionalizadas. En el año 2010 las remuneraciones medias de las primeras ocupaciones fueron apenas 13 por ciento mayores en relación con las segundas y 41 por ciento superiores a las terceras. (Hernández Laos, 2013)

Otra fuente de información sobre el mercado de trabajo se localiza en El Observatorio Laboral Mexicano, en 2005 señalaba que el 13 por ciento de la población ocupada contaba con estudios profesionales, y de ellos casi una tercera parte, estudió una de tres carreras en áreas no tecnológicas: a) contaduría y finanzas; b) administración; y c) derecho, a pesar de la amplia y diversificada oferta del sistema de educación superior en el país. El 30 por ciento de los profesionistas ocupados desempeñaban actividades que no tenían relación con su profesión.

El número de profesionistas ocupados en el segundo trimestre de 2005 fue de 4.9 millones y las carreras que concentraron el mayor número de egresados ocupados fueron contaduría y finanzas, administración, derecho, formación docente en educación preescolar y primaria, ingeniería mecánica, industrial, textil y tecnología de la madera. La suma de los profesionistas formados en estos grupos de carreras representaba 45 por ciento del total de profesionistas ocupados en el país.

Por otra parte, la mayoría de los profesionistas (78 de cada 100 ocupados) eran asalariados, aunque los egresados de algunas carreras tienden a ejercer su profesión de manera independiente, como es el caso de odontología (59.5%), veterinaria y zootecnia (45.1%), artes plásticas (41.7%) y arquitectura y urbanismo (40.7 %). (El Observatorio Laboral Mexicano, 2005)

La información anterior permite concluir que la formación obtenida en las instituciones de educación superior no garantiza necesariamente una adecuada inserción en el mundo laboral. Ésta depende en buena medida de la solidez y pertinencia de la formación y del estado de la economía.

En los últimos años, las políticas nacionales y estatales han desalentado el crecimiento de la matrícula en carreras frecuentes de instituciones públicas,

optando por la apertura de nuevas carreras¹⁷ para las cuales se pretende dar impulso en el mercado laboral profesional. Esto ha dado lugar a tensiones regionales en el sistema de educación superior generadas por las demandas de jóvenes que desean cursar este tipo de carreras; demanda que encuentra respuesta, en un buen número de casos, en instituciones particulares. Lo anterior ha propiciado que estas últimas hayan incrementado y focalizado su oferta educativa en esas carreras.

Por otro lado, el discurso oficial sostiene la insuficiente vinculación entre los programas educativos que ofrecen las instituciones de educación superior y los requerimientos del sector productivo, ha sido señalada por empresarios que demandan una formación más acorde con las necesidades de las empresas, una mayor participación en el diseño de los contenidos curriculares y el fortalecimiento de la educación técnica en el sistema de educación superior.

Las políticas nacionales y estatales de los últimos años han propiciado la incorporación de los empresarios en los órganos de gobierno de las universidades tecnológicas, de los institutos tecnológicos estatales y de las recién creadas universidades politécnicas, así como en las comisiones de pertinencia de las universidades tecnológicas y en los consejos de vinculación de los institutos tecnológicos federales. También las universidades públicas autónomas se han

¹⁷Licenciaturas en *Criminología y Seguridad Pública*, (Centro Universitario de Ciudad Juárez, Escuela Libre de Ciencias Políticas y Administración Pública de Oriente, Facultad Libre de Derecho de Tlaxcala, Instituto de Ciencias Forenses y Periciales de Puebla, Instituto de Ciencias Penales de Guanajuato, otras); *Actuación* (Casa del Teatro, Escuela Laboratorio la Rueda, Instituto Mexicano de Investigaciones Cinematográficas y Humanidades, IMBA, Universidad Anáhuac México Norte, entre otras); *Diseño de Video Juegos* (3DMX Digital Design University, Academia de Música Fermatta, SEA Institute México, Universidad de Artes Digitales, Universidad Iberoamericana, otras); *Traducción o Interpretación*, (Instituto superior de Interpretes y Traductores, universidad Interamericana, Universidad Intercontinental- Escuela de Traducción, Universidad Tecnológica Americana, otras); *Imagología* (Colegio de Consultores en Imagen Pública); *Ingeniería en Robótica y/o Mecatrónica* (Instituto de Estudios Superiores de Monterrey, Instituto Tecnológico de Hermosillo, Universidad Tecnológica de Coahuila, otras); *Posgrado en Bioética* (Centro de Investigación Social Avanzada, Universidad Anáhuac, otras) y, *Redes Sociales* (Chancellor University –en línea, Universidad Anáhuac, Universidad complutense de Madrid, Universidad de Barcelona, otras).

promovido el establecimiento de estructuras y programas cuyo objetivo central es vincularse con el sector productivo. Los avances hasta ahora logrados en estas instituciones son variados, dependiendo de sus capacidades efectivas para la vinculación, de la pertinencia y eficacia de sus esquemas de gestión y de sus políticas y estrategias para fomentar y reconocer adecuadamente el trabajo desarrollado en las actividades de vinculación, de la pertinencia de su oferta educativa y de la actitud y voluntad de su personal académico para realizar esas actividades, entre otros aspectos.

1.11 Empleabilidad

La educación permanente va ampliando o profundizando diferentes dimensiones, y va presentándose como un proyecto global. La idea de “proyecto global” encaminado a reestructurar el sistema educativo existente como a desarrollar todas las posibilidades de formación fuera del sistema educativo. El informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XX, coordinada por Delors (1996), con sus cuatro pilares que deben ayudar a concebir la educación como un proceso permanente a lo largo de la vida del individuo, se propuso como clave para entender la educación en el siglo XXI, aprender a conocer, hacer, vivir juntos y con los otros y, en definitiva aprender a ser. En ese sentido, la educación permanente debe superar el concepto de reciclaje profesional para intentar responder no solamente a una necesidad cultural, sino también, a una exigencia nueva de autonomía dinámica de los individuos en una sociedad de cambio constante. La educación, sin fragmentarse en el tiempo y en el espacio, se convertiría, en una dimensión de la vida misma.

En Europa, desde la década de los ochenta y con la entrada del modelo neoliberal se discutió la capacidad de las instituciones para combatir el desempleo reinante, y éstas revelaron que un gran número de personas con la probabilidad de

reinsertarse al mercado laboral eran casi nulas, es así, como se promueve el concepto de formación de adultos en sus finalidades, instrumentos, estructuras, contenidos, etcétera. El aprendizaje permanente promovido por la Unión Europea va a estar enfocado a la formación del trabajo y empleabilidad.

Así, como el concepto de empleabilidad es clave y resulta protagonista de mucha de las decisiones de política educativa de la Unión Europea (eu, 2000). Respecto al mismo cabe decir que no implica solo la lucha contra el desempleo sino también de acercar la demanda de las empresas, especialmente con mecanismos como la formación en los centros de trabajo (pasantías, prácticas de formación), aunque ello puede constituir un riesgo, al no actuar como si se tratara de una estrategia formativa, sino como subsidios a la contratación privada (Lasida, 2004)

El concepto de *employability* o empleabilidad¹⁸ se menciona por primera vez en el Libro Blanco sobre la educación y la formación en 1995 (ue, 1995) al ser una combinación de las palabras *employ* y *hability*. Sin embargo, hay quienes aseguran que la palabra ya era utilizada desde la década de los cincuenta, pero no existen evidencias fehacientes que lo confirmen.

El Libro Blanco hace referencia a los proceso de enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva, cuyos objetivos prioritarios son:

1. Fomento de la adquisición de nuevos conocimientos: mayor acceso, diversificación de medio y métodos, multiplicidad de espacios, etc.
2. Acercamiento de la escuela a la empresa: implementar diversas modalidades de formación (Dual o en alternancia), fomento de la movilidad

¹⁸ Traducción al castellano, pero no reconocido por la Real Academia de la Lengua Española.

3. Lucha contra la exclusión: desarrollar mecanismos de inserción mediante la formación, la discriminación positiva y la atención especial de barrios/ zonas deprimidas.
4. Conocimiento de lenguas comunitarias: favorecer la comunicación, el intercambio y la movilidad.
5. Inversión: apoyar a empresas, formulas de “planes de ahorra-formación”.

En 1997 con la firma del tratado de Ámsterdam, se reconoce expresamente la incorporación de la ciudadanía activa como elemento primordial para la construcción de Europa (Marques y otros, 2008)

Caspar (1998) y Garcia Fraile y Sabán (2008) describen tres tendencias de la evolución del programa a la formación del trabajo y empleabilidad:

1. Pasaje progresivo de la formación de adultos de lo social a lo económico (economía de servicios)
2. Complejidad del amplio campo de la formación, cada vez más sistematizada en lo económico, lo tecnológico y lo organizacional.
3. Evolución de los tiempos y espacios de la formación: Revalorización de todo un conjunto de actividades en relación con las competencias y una evolución de los espacios (formación en y para el trabajo) que relaciona la actividad productiva y el desarrollo de competencias.

Por lo tanto, el marco en el que se mueve la Unión Europea para enfrentar la relación entre enseñanza y aprender plantea en todo momento la relación del trabajo con la vida profesional (Ibarrola, 2004)

1. Se da la interacción de múltiples actores en la formación para el trabajo redefiniendo las funciones de cada uno de ellos: Transferencias de

competencias a las regiones, participación de empresas y otras organizaciones, sindicatos, etc. (Jacinto, 2002)

2. Se reconoce que toda población es sujeto de la educación, partiendo del principio de equidad. No se trata de ofrecer una educación por igual para todos sino de responder a necesidades concretas de grupos prioritarios: jóvenes, mujeres, migrantes, etcétera.
3. Se otorga prioridad a las transformaciones del mercado de trabajo como referente de la formación, el que deberá redefinir la orientación y el contenido de los programas de formación frente a programas obsoletos o ineficientes (Tokman, 2004; Gallart, 2004)
4. Se da prioridad al desarrollo local y/o regional con lo que se permite identificar nuevos actores implicados en este tipo de desarrollo (Casanova, 2004)
5. Se revaloriza el concepto de la educación a lo largo de toda la vida, de tal manera que se abra paso a la creación de “pasarelas” entre las distintas modalidades de formación, y el reconocimiento y la certificación de conocimientos adquiridos por otras vías, incluida la experiencia laboral (Ibarrola, 2004)

Posteriormente, en el año 2000, el Consejo Europeo de Lisboa estableció la educación permanente dentro del marco de la sociedad del conocimiento y definió el concepto de competencias básicas que se retomaría en el Memorándum sobre el aprendizaje permanente. La orientación estratégica de Lisboa 2010 sitúa a la educación y la formación en un momento clave al construirse sobre dos pilares fundamentales: la economía del conocimiento y el mercado de la educación.

El Memorándum sobre el aprendizaje permanente no se proclama sobre “la educación permanente” sino, sobre “El aprendizaje permanente” y desde el

principio deja clara su intención: una educación a lo largo de toda la vida es la base fundamental para una ciudadanía activa y la empleabilidad en la Europa del siglo XXI. (eu, 2000)

Para ello el Memorándum define las nuevas cualificaciones básicas como las requeridas para una participación activa en la sociedad y en la economía del conocimiento en el mercado laboral y en el trabajo, en la vida real y en contextos virtuales, en una democracia y como individuo con un sentido coherente de su identidad y su dirección en la vida.

Dentro de estas cualificaciones algunas son nuevas, como las relativas a la informática y nuevas tecnologías y otra aparecen con mayor fuerza y sentidos que antes, como en el caso de los idiomas. Por otro lado, cabe destacar la importancia de actitudes sociales como la confianza, la capacidad de toma de decisiones, de enfrentar riesgos, pues se espera que los individuos tengan un comportamiento más autónomo. Todas las personas deberían adquirir actitudes de carácter general como aprender a aprender, a adaptarse a los cambios y a gestionar enormes flujos de información (*Ibid.*, 2000)

Siendo el dominio de estas cualificaciones básicas importante para la educación del siglo XXI casi todas las naciones, en especial las de occidente, ¿solo suponen un primer paso dentro del aprendizaje continuo durante toda la vida? (García Fraile y Sabán, 2008), porque los perfiles de actitudes, capacidades y experiencias que exigen los mercados laborales cambian sin cesar, las carencias o inadecuación de las competencias, particularmente en el campo de las nuevas tecnologías y de la comunicación, la falta de adecuación puede ser considerada una justificación de la presencia de altos niveles de desempleo.

Es preciso adaptar los sistemas de aprendizaje al modo en que los ciudadanos viven y organizan su existencia, pues la mayoría de las prestaciones de los sistemas educativos y de formación sigue estando organizadas y siendo

enseñadas como si los modos tradicionales de planificar y organizar la vida no hubiera cambiado. Esta cuestión es de vital importancia a la hora de lograr la igualdad entre hombre y mujeres y de canalizar una población de la tercera edad con la necesidad de adaptarse a una vida cada vez más activa.

Las reformas estructurales de cada nación han centrado su atención en promover acciones enfocadas a la estructura laboral y educativa, debido a que esta última debe orientar la enseñanza no desde los contenidos sino, buscando la formación en competencias, aunado a la educación implica un aprendizaje activo que presupone la motivación para aprender, la capacidad para emitir un juicio crítico y la facultad de cómo aprender para alcanzar la cohesión social y la empleabilidad.

El ejemplo europeo de mejorar la empleabilidad y reducir las deficiencias de cualificaciones se complementa con las acciones en materia de economía, que a lo largo de varios años hemos sido testigo de su alcance. En nuestro país las acciones emprendidas por los gobiernos federales y estatales han promovido que mediante el aprendizaje permanente se puede alcanzar el crecimiento económico sostenible. El mejorar la empleabilidad permitiría a los desempleados reincorporarse a las actividades productivas lo que se traduciría en un incremento del sistema productivo y en mejores condiciones de vida de la población. Sin embargo, los índices de desempleo nacional muestran que no sólo las personas sin cualificaciones padecen el desempleo, también aquellos que han sido formados dentro de los sistemas educativos, en cada uno de los niveles, en especial los egresados del nivel superior.

Los sistemas de empleabilidad utilizados hasta el momento dejan ver una clara deficiencia de las formas, mecanismos y oportunidades de empleo por los que transitan una gran cantidad de jóvenes egresados de las universidades. Debemos ser conscientes de que las cualificaciones se han transformado y las competencias adquiridas entran rápidamente a una etapa caduca, lo que relega la inserción de

las personas al mercado laboral, donde se premia lo cuantitativo sobre lo cualitativo. Bajo este escenario el concepto de empleabilidad parece ser el más adecuado para descifrar las oportunidades que ofrece el mercado laboral y como permanecer activo en él.

Pero este concepto debe ser construido para la situación de cada nación y en su momento histórico, es decir, en su tiempo y espacio. La política neoliberal mexicana es el punto crucial para la transformación de las condiciones laborales, casi cuarenta años de la puesta en práctica de los mecanismos de liberación comercial el trabajo de los mexicanos se ha transformado, dejamos de ser una nación que basaba su economía en los sectores primario e industrial, para entrar al sector terciario, donde el sistema de servicios absorbe a un porcentaje significativo de la Población Económicamente Activa (PEA), en ese sentido la empleabilidad de las generaciones jóvenes se centra en los servicios.

Servicios que constantemente se desplazan entre sí, pero coincidimos en la apoteosis de los servicios mercantiles y de comunicación, en opinión de Ferguson (2010) estamos viviendo cómo las finanzas mueven el mundo, cómo el dinero ha triunfado sobre las personas. Por tal motivo, la empleabilidad se construye en el mercado laboral de servicios financieros, desde la oferta laboral se construye la base del trabajador para conocerse, formarse y venderse; y desde la demanda de trabajo, se intenta seleccionar a través de mecanismos y formas de contratación la mejor opción de venta, es decir, bajo una visión racional de mercado se intenta realizar la mejor compra.

El concepto de empleabilidad no está definido por un solo significado, es un significante, compuesto por múltiples significados entre los que destaca para este estudio cuatro formas:

Conocerse, a partir de la pregunta ¿Quién soy? Se está al tanto de las cualidades innatas o naturales, habilidades y competencias básicas¹⁹, actitudes, aptitudes (aprender, ser, hacer, convivir), valores personales y socioestructurales, deseos, creatividad, temperamento, frustración, posición frente a los cambios, criterio propio, toma de decisiones, identificación y anticipación de amenazas, resolución de problemas y alternativas, gestión, seguridad personal y autoestima.

Formarse: Abarca todos los conocimientos básicos y profesionales adquiridos, por instituciones educativas (currículum), capacitación adquirida, dentro y fuera de las áreas de trabajo, carrera mixta, nuevas tecnologías, experiencias laborales anteriores, otros aprendizajes informales.

Venderse: La oferta de mano de obra debe estar actualizada de los métodos y formas en la búsqueda de empleo, investigación de mercado, el primer empleo, progresar junto al progreso, de mantener una productividad constante, de realizar propuestas de proyectos personales, desarrollar competencias, crear nichos de mercado, ser protagonista e innovadores y contar buena salud.

Comprar: el empleador debe conocer las demandas laborales, hablar el mismo idioma con el oferente, identificar a la persona que cubra el 99 por ciento de las características de la vacante, poseer recursos alternativos, innovaciones tecnológicas, plantearse objetivos ambiciosos y estar en el máximo nivel de desempeño del área laboral, minimizar riesgos y maximizar resultados. Internalizar la movilidad de los puestos de trabajo y las condiciones de acceso a éste. Adaptarse o morir, si los empleados no satisfacen sus requerimientos renuncian o son despedidos. Se puede retener al mejor personal o los deja ir.

¹⁹ Se desarrollan en seis campos formativos: a) desarrollo personal y social: identidad personal y autonomía, relaciones interpersonales; b) lenguaje y comunicación: lenguaje oral y escrito; c) pensamiento matemático: números, formas espacios y medidas; d) exploración y conocimiento del mundo: mundo natural, cultura y vida social; e) expresión y apreciación artística: expresión y apreciación musical, expresión corporal y apreciación de la danza, expresión dramática y apreciación artística; y f) desarrollo físico y salud: coordinación, fuerza y equilibrio.

Es así como, la empleabilidad consiste en la capacidad de las personas para encontrar, mantener y conservar un empleo, poniendo en práctica las habilidades para conocerse, formarse y venderse en el sistema productivo, donde el empleador determina la posición de cada persona en el mercado laboral. La búsqueda de empleo no sólo depende de las características del individuo y de su preparación para desempeñar una variedad de funciones, sino que también, está relacionada con las oportunidades de empleo disponibles en el mercado laboral.

Tabla 2
Empleabilidad

Conocerse					Formarse	Venderse	Comprar
Habilidades básicas	Competencias	Actitudes	Valores				
			Personales	Socio estructurales			
Lectura	Comunicación	Responsabilidad	Motivación	Factores socioeconómicos	Escolaridad Básica	Oferta de mano de obra	Demanda del mercado laboral
Redacción	Gestión de recurso, información	Creatividad	Compromiso	Factores culturales	Nivel Medio Superior	Búsqueda de empleo	Adecuada vocación
Razonamiento verbal	Manejo de tecnologías	Cortesía	Interés		Nivel Superior	Investigación de mercados	Compatibilidad con el trabajo
Matemático	Comprensión de sistemas	Amabilidad	Tolerante		Educación mixta	Acceso al primer empleo	Poseer recursos alternativos
Idioma	Autoaprendizaje y aprender, ser, hacer, convivir		Honestidad		Aprendizaje informal	Progresar junto al progreso	Trabajar al máximo nivel
Comprender	Adaptación al		Puntualidad		Nuevas	Productividad	Minimizar

y seguir instrucciones	cambio		d		tecnologías de la información y comunicación	d constante	riesgos u maximizar resultados
	Trabajo en equipo		Respeto			Propuestas de proyectos personales	Plena satisfacción productiva de la empleados
	Solución de problemas		Asertividad			Crear nichos de mercado	Libertad de contratación y despido
	Toma de decisiones		Empatía			Ser Innovador	
	Liderazgo		Imagen e Higiene			Buena salud	
	Gestión		Disciplina				

Fuente: Elaboración propia, México 2014.

El nivel de empleabilidad trabaja bajo diferentes condicionantes en el contexto laboral que la promueven o inhibe. Cabe mencionar entre ellas las:

Condicionantes macroeconómicas: Los ciclos económicos y la consecuente creación o destrucción de empleo, influyen en el grado de empleabilidad de los individuos. La misma persona con igual nivel competencial, puede tener un nivel medio o alto de empleabilidad en un momento económico de pleno empleo y, por el contrario, un bajo nivel de empleabilidad en un entorno de fuerte desempleo. La evolución de los diferentes sectores de actividad económica, también condiciona el grado de empleabilidad. Cuando explotó la burbuja informática, excelentes técnicos y gestores perdieron, de un día para otro, sus posibilidades de acceder a un empleo. Las decisiones gubernamentales pueden potenciar o disminuir la

actividad económica de cualquier sector de actividad y las ofertas de empleo en el mismo. A lo largo de la historia cercana, lo hemos comprobado en numerosas ocasiones. Otro tanto ocurre con decisiones tomadas por la cúpula de compañías multinacionales. Por ello, la empleabilidad del individuo se amplía o decrece dependiendo de diferentes decisiones sobre las que no tiene posibilidad alguna de influir.

Condicionantes sociales: La cultura y los valores predominantes en una determinada sociedad son condicionantes muy importantes en la empleabilidad de las personas. Ante el empleo, no es lo mismo ser hombre que mujer, joven o viejo, inmigrante o no, ser de una u otra etnia. El individuo poco puede hacer para cambiar estos condicionantes.

Condicionantes de la política laboral: Otro grupo de condicionantes hace referencia a la legislación laboral del país, a las políticas de empleo puestas en marcha por las diferentes administraciones, a las diferentes coberturas al desempleo, etcétera.

Condicionantes Personales: Hay, por último, una serie de condicionantes ligadas a la persona, ante los cuales poco se puede hacer para cambiar. Como el género, la etnia, el país de procedencia y las personas dependientes a su cargo como condicionante importante. También nos referirnos a la clase social de la que proceda, a las posibles discapacidades y enfermedades que pueda padecer, de la edad, estado civil, y en general, de su historia personal y familia.

Estas condicionantes permiten a los empresarios hacer una evaluación de las variables con las que espera cuente el personal a contratar y que intervienen en la determinación de la empleabilidad de los futuros empleados.

Los expertos en recursos humanos, empleadores y todos aquellos relacionados con la contratación de personal forjaron un nuevo concepto, casi tan vital como

disfrutar de un empleo es disponer de empleabilidad, algo así como una mezcla de actitudes y aptitudes, mezcla de un currículum brillante y de cualidades personales para el trabajo en equipo o el liderazgo, entre otros. Detrás de este significante se esconden, las posibilidades que se tiene de encontrar empleo y amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio.

Quien está buscando empleo, debe presentar un currículum flexible, tanto como lo son las empresas en la organización de su trabajo. Y esta flexibilidad implica no encasillarse y disponer de aptitudes técnicas y de gestión para poder solucionar con rapidez los problemas que surjan. El aspirante debe hablar a la empresa en su mismo idioma: ofrecer las cualidades (iniciativa e imaginación) que la compañía necesite.

Según el estudio de una empresa de Recursos Humanos Monster (Pogorzalski, 2009) la empleabilidad puede explicarse a través de seis conceptos básicos:

1. Adecuación vocacional
2. Competencia profesional
3. Idoneidad
4. Salud física y mental
5. Recursos alternativos
6. Relaciones interpersonales.

Para los empleadores o reclutadores el adoptar estas prácticas se vuelve el método más prometedor y progresivo para encontrar a los candidatos que su empresa, consorcio o conglomerado requiere, debido a los constantes cambios que traen los procesos de apertura de mercado, lo que genera nuevas demandas

de trabajo que surgen en determinados sectores de actividades productivas como consecuencia de la aparición de las nuevas necesidades en nuestra sociedad.

Los cambios económicos generan yacimientos de empleo que están asociados a mercados de trabajo con gran potencial de crecimiento que, o bien eran inexistentes, como son las nuevas tecnologías de la información y comunicación, o bien son mercados muy poco desarrollados como los trabajos relacionados con el cuidado personal.

Se cree que todas aquellas personas que sean capaz de resolver problemas y cubran las características anteriores solicitadas por los empleadores o responsables de recursos humanos tendrán empleo garantizado en un mundo desigual, bajo esta nueva lógica de empleabilidad humana se acabaron los empleos convencionales y las profesiones rígidas que han salido del mapa de la nueva división internacional del trabajo y sustituidas por trabajos establecidos por contrato, temporales y de medio tiempo.

Estos lineamientos pretenden asegurar el empleo del personal calificado y disminuir los índices de desempleo o paro, pero la perversidad de los nuevos sistemas de mercado laboral no termina ahí, se busca que las instituciones de educación superior adapten mecanismos de vinculación laboral dentro de sus planes y programas de estudio como un método de acercamiento al sistema productivo, es así como los temas que se repiten dentro de los sistemas educativos son educación para el trabajo, productividad y competitividad; estamos viviendo la fase de cómo la productividad está condicionando a la educación.

Capítulo II

Metodología

La investigación científica es una investigación sistemática, controlada, empírica, amoral, pública y crítica de fenómenos naturales.

F. Kerlinger

Una nueva generación de profesionistas económicos de instituciones públicas se enfrentó a una visión de mercado laboral que había cambiado en pocos años, y que ellos mismos, tendrían que ir modificando para construir una expectativa de mercado laboral, así como las formas de inserción acorde a su momento histórico. Las credenciales obtenidas en la universidad permitían la incursión laboral en otros sectores económicos productivos ajenos a los tradicionales. Ante los procesos de transformación económico y educativo, que habían iniciado décadas anteriores.

Una generación de economistas egresados de la UAM-X de los años 1998 a 2009 sirve de base para conocer la formación de capital humano y empleabilidad que se propagaba en los sistemas de educación superior. El preguntarse cómo y dónde se insertaron al mercado laboral los economistas, después de haber sido parte de los ajustes en la estructura curricular y el propio mercado laboral, se podrá determinar, los nuevos mecanismos de empleabilidad, a través del enfoque de los empleadores como responsables directos de seleccionar, retener o liberar a los profesionistas económicos.

Aparte de evaluar empíricamente la empleabilidad de este colectivo, el estudio permite realizar incursiones en la influencia de los factores socioeconómicos de

los egresados, género, métodos de inserción al mercado laboral, grado de satisfacción de los universitarios con su empleo actual, y la importancia del capital social (redes de contactos) como mecanismo en la búsqueda del primer empleo.

Como sabemos, las fuentes de información en torno a las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral son escasas. La información utilizada en este estudio procede de los cuestionarios y entrevistas a egresados y empleadores, así como de información correspondiente de servicios de gestión académica de la universidad.

Esto es de vital importancia, dado que la independencia y autonomía de las Universidades asegura que los sistemas de educación superior e investigación se adapten continuamente a las necesidades cambiantes, las demandas de la sociedad y los avances en el conocimiento científico.

La metodología para levantar la información de este proyecto es de carácter estadístico, consistió en aplicar cuestionarios a egresados, así como cuestionarios y/o entrevistas a empleadores y directivos de Recursos Humanos.

Existen distintos tipos de metodologías reconocidas que han sido utilizadas en diferentes mercados laborales para abordar el tema de la empleabilidad, se basan en parámetros de programas académicos, inserción laboral, percepción laboral, etcétera.

Para esta medición se elaboraron dos cuestionarios y una entrevista sobre el tema de la empleabilidad vista desde la percepción de los egresados y empleadores (ya que son estos últimos los que pueden evaluar el desempeño de los egresados), considerando tres dimensiones, conocimientos aplicados en la práctica laboral, formas de inserción laboral y evaluación profesional.

El cuestionario para egresado fue elaborado a partir de la metodología propuesta por ANUIES (1998) denominado “Esquema básico para estudio de egresados” por

Valenti y Varela, con variaciones en las secciones sobre la situación económica del egresado, al modificarse con los años las condiciones socioeconómicas y los niveles de ingreso.

El cuestionario para egresados comprende los bloques:

1. Origen socioeconómico
2. Búsqueda de empleo
3. Inserción laboral
4. Primer empleo
5. Empleo actual
6. Habilidades, actitudes y competencias

El cuestionario para empleadores toma como base el “Sistema de información de estudiantes egresados y empleadores” realizado por la UAM a partir del año 2002, las variaciones realizadas son el resultado de la perspectiva de los empleadores sobre el sector productivo.

El cuestionario para empleadores está conformado por tres secciones:

1. Datos de identificación de la empresa o institución.
2. Características de la empresa o institución.
3. Empleadores

De la misma fuente se desprende la entrevista a empleadores, una entrevista semiestructurada, con la finalidad de poder introducir preguntas adicionales para precisar algunas dudas y obtener mayor información sobre el tema de empleabilidad.

Investigación documental

Se realizó una investigación documental para conocer el perfil del egresado en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. Esta investigación se hizo con fuentes directas sobre planes y programas de estudio, modificaciones y adecuaciones de los mismos, proporcionadas por el Jefe de Departamento de Producción Económica, Coordinadores de estudio, Profesores y Gestores de la universidad.

Directorio

Para el perfil de los egresados se consideró a todos aquellos que egresaron de la licenciatura en economía de UAM-X por lo menos hace cinco años, como lo indica la ANUIES, para ser evaluados en el presente estudio. La muestra se determinó a partir de los registros de la oficina de Sistemas Escolares, de los ciclos 1998-2009, incluye los dos egresos por año en ambos turnos. Se registró un total de 770 egresados, lo que conformó el padrón del directorio con datos actualizados, determinando así a los egresados seleccionados en la muestra.

Muestra

Para obtener el tamaño de la muestra de egresados se utilizó la fórmula:

$$X = \frac{z^2 pq}{E^2}$$

$$N = \frac{X}{1 + \left(\frac{x-1}{n} \right)}$$

Considerando un valor de $p=0.5$, la confiabilidad para los perfiles es del 95% y 10% de error. (Véase el procedimiento completo en el anexo 3)

Tabla 3

Población total y encuestas aplicadas

Categoría	Población	Error	Muestra
Egresados	770	0.01	85

Fuente: elaboración propia con información obtenido de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X. 2013.

Egresados

La muestra está compuesta por egresados de las generaciones 1998 al 2009, siguiendo la metodología de ANUIES para estudios de egresados, al recomendar, que la generación a encuestar tenga por lo menos, cinco años de haber concluido sus estudios, con el objetivo de conocer su incorporación al mercado laboral y determinar sus niveles de movilidad en él.

Las personas que integran la muestra son tituladas, es decir, han cubierto todos los créditos del plan de estudio y realizado todos los trámites administrativos correspondientes, por lo que poseen el título profesional; para efectos de esta investigación se denominaran egresados en economía.

Los egresados que integran este trabajo realizaron sus estudios dentro de los dos horarios en los que se ofrece la licenciatura, 54.1 por ciento estuvieron inscritos en el turno matutino y el 45.9 por ciento en el vespertino. El 56.5 por ciento son mujeres y el 43.5 hombres. Las edades de los encuestados oscilan entre los 28 y los 44 años. Su lugar de residencia es el Distrito Federal y el área conurbada del Estado de México. El 100 por ciento son mexicanos y aseguran ser solteros el 70 por ciento, frente al 30 por ciento de casados o en otro tipo de relación.

Empleadores

Para este rubro se consideró a todos aquellos directores de recursos humanos o jefes inmediatos que interactúan de manera directa con el egresado, denominándolos empleadores. A través de los propios egresados, se concertaron 34 cuestionarios y 17 entrevistas.

Los empleadores encuestados se distribuyeron con base en el sector económico al que pertenece la empresa (manufactura/construcción 30%, comercio 23% y servicios 46%), el tamaño de la misma señala el grado de participación en el mercado (grande 43%, mediana 29% y pequeña 29%).

Se encuestaron a 34 ejecutivos con toma de decisiones sobre la contratación del personal, con el objetivo de identificar el comportamiento del egresado dentro de la empresa.

Recolección y procesamiento de datos

El proceso de recabar la información se llevó a cabo en un lapso de seis meses, una vez aplicado el cuestionario y realizadas las entrevistas se procedió a la codificación de las mismas, se diseñaron dos bases de datos en el paquete estadístico SPSS para Windows. Integrada la información de las encuestas establecidas en la muestra para los egresados y cuestionario para empleadores, se realizó el análisis e interpretación de los datos obtenidos y transferidos a gráficas en el paquete Excel, mismos que se exponen en este documento. Para el análisis y codificación de las entrevistas se contó con el apoyo del programa Atlas.ti, el cual permitió organizar temas y datos.

Proceso metodológico

Muchas de las evidencias que ayudan a clarificar el problema se encuentran en el siguiente esquema, el cual parte de la construcción teórica e histórica que permite

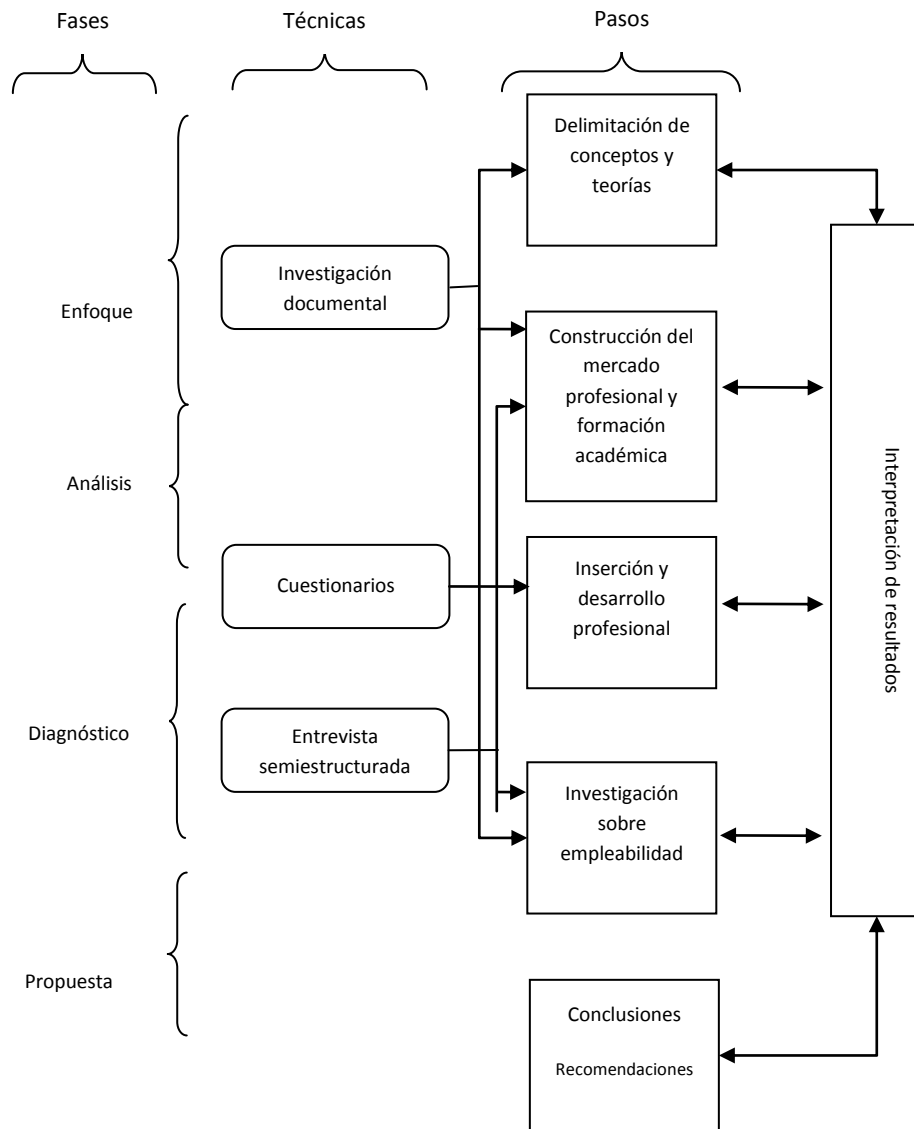
un acercamiento a la construcción del objeto de estudio, desde la perspectiva económica, social y educativa. Realizar una tesis sobre la empleabilidad de los economistas egresados de la UAM-X requiere reconocer, en general, las transformaciones de la profesión económica, a través de y su participación en el sector productivo, para conocer en especial, la formación académica de la institución donde se realiza la investigación, así como las modificaciones efectuadas en los planes y programas de estudio, sirven de base para determinar la relación existente con las corrientes internacionales de vincular la educación con la productividad, y las acciones orientadas desde la política nacional para ponerlas en práctica, esa es la tarea del capítulo siguiente.

La inserción y el desarrollo profesional de los egresados universitarios en economía es el trabajo que se presenta en el capítulo IV, construido con los aportes realizados por los titulares, se describe el recorrido por la búsqueda de un empleo realizado en un mercado laboral en constante cambio.

La construcción de los nuevos mecanismos de empleabilidad, a través del enfoque de los empleadores y egresados es el objetivo del siguiente capítulo, las encuestas y entrevistas a empleadores como responsables directos de seleccionar, retener o liberar a los profesionistas económicos son la base del análisis. Para comprender cómo se ha adaptado la formación recibida con el mercado laboral, con el propósito de promover la empleabilidad de las personas y la competitividad el sistema de educación superior.

Esquema 1

Proceso Metodológico



Capítulo III

La profesión económica en México

“... los economistas competentes... deben poseer un infrecuente mezcla de talentos... Nada de la naturaleza del hombre y sus instituciones deben quedar completamente fuera de su atención. Debe ser intencionado y desinteresado a la vez. Incorruptible como un artista, y a veces tan cerca de la realidad como un político”.

J. M. Keynes.

La manifestación de la crisis de 1982 significó la reorientación en la conducción de la economía mexicana. Los resultados desfavorables registrados en los principales indicadores del país, propiciaron, a partir de entonces, la práctica de políticas neoliberales para enfrentar los problemas inmediatos e impulsar la recomposición económica, a través de políticas de ajuste estructural, se intentó reorientar el rumbo de la economía hacia sectores más dinámicos, para posteriormente enfocarse en la libre empresa, el sector privado, y la liberación comercial; pero a medida que se buscaba el incremento de la riqueza nacional aumentaba la pobreza de la mayoría de las personas, la responsabilidad de las políticas encaminadas a realizar el cambio de modelo recaían, en especial, en las instituciones financieras, quienes adoptaban las recomendaciones de la política norteamericana y de organismos internacionales, quienes impulsaban el modelo económico neoliberal. Al interior de la economía mexicana se vivía un momento de incertidumbre sobre el rumbo que debía tomar el país, pero sobre todo se vivía una transformación de los representantes de la cúpula del poder, he aquí un breve

recorrido sobre las transformaciones económicas efectuadas y sobre sus principales actores.

3.1 El modelo económico neoliberal y sus actores

La carrera de economía en el periodo de la posguerra se conformaba por el paradigma keynesiano, que suponía un papel activo del gobierno en la creación de niveles deseables de crecimiento y empleo mediante el control de la demanda agregada. En 1945 el sistema Bretton Woods tenía el propósito de mantener la estabilidad monetaria internacional, considerada como un prerrequisito para la conducción de políticas macroeconómicas. Se propuso mantuvo un sistema de controles de capital, se fijaron los tipos de cambio y el equilibrio internacional mediante inyecciones de efectivo por parte de Fondo Monetario Internacional (FMI). Con estas acciones se incrementaba el empleo y se mantenía en niveles aceptable la inflación.

Con el tiempo el paradigma keynesiano se enfrentó a una serie de cambios que lo llevaron a modificarse, y a comienzos de los años setenta, el crecimiento del mercado de capitales en el extranjero hizo más difíciles las formas de regulación, lo que provocó el colapso del Bretton Woods en 1971, abandonando los tipos de cambio fijos por los flexibles.

Bajo un sistema de movilización de los capitales nacionales e internacionales de especulación y producción las políticas que seguían la visión keynesiana se vieron en la necesidad de dar mayor libertad a los nuevos capitales, por lo que, los gobiernos a nivel interno necesitaban recurrir más a los intereses de los inversionistas extranjeros y a las instituciones financieras internacionales.

Como resultado del cambio de modelo la carrera de economía se americanizo, es decir, se empezaron a utilizar el mismo lenguaje, las ideas, técnicas y estilo de

investigación en aquellas economías que adoptaron la visión neoliberal. Los programas de licenciatura, pero en especial los posgrados en Norteamérica, agrupaban a economistas de todo el mundo, al reconocer un programa menos estático y más matemático. La americanización de la economía puede verse como un aspecto del cambio de paradigma de políticas dentro de los sistemas de globalización de conocimiento e información.

El Instituto de Economía Internacional de los Estados Unidos se convirtió en un foro para que los economistas pudieran acordar un nuevo conjunto de pautas para la planeación de políticas de los países en vías de desarrollo. Estas pautas fueron conocidas como el Consenso de Washington, entre los puntos del consenso se encontraba la liberación del comercio, el fomento a la inversión extranjera directa, la privatización de las empresas estatales y la adopción de los derechos de propiedad privada. Durante los años ochenta y noventa hubo cambios fundamentales en la manera de hacer política económica en América Latina y en especial en México.

Al asumir el poder López Portillo, se creó la Secretaría de Programación y Presupuesto en 1976, resultado de una concepción donde, al separar ingreso y gasto, el presidente pudiera decidir entre ambos o bien asumir una nueva posición. Esta nueva posición serviría de ámbito de planeación y programación del gobierno, por lo que la secretaría se convirtió en una agencia vinculada con los gobiernos estatales para formar bloques que terminaron por llevar a Miguel de la Madrid, en 1982, y a Carlos Salinas de Gortari en, 1988, a la Presidencia de la República.

A raíz de la nacionalización bancaria, en septiembre de 1982, se logró la liquidación de la vieja oligarquía financiera, dueña de los bancos, que se concentraba en unas cuantas familias y que al proyectarse más allá de sus límites se endeudó y quebró, la economía mexicana apostaba al desarrollo a través del

petróleo, sin embargo, la falta de preparación adecuada para el nuevo tipo de operaciones; hizo aumentar el riesgo, lo que coincidió con el momento de la baja del crudo y la pérdida masiva de sus recursos, por lo que la nacionalización fue en realidad un acto donde los viejos banqueros en su retirada cobraron pasivos como activos y su aparente protesta frente al régimen fue más simbólica que de presión. (Gollás, 2003)

En ese mismo año, México tenía una deuda equivalente al 49 por ciento de su Producto Interno Bruto (PIB) y para 1986, la deuda había alcanzado los 100,000 millones de dólares. La devaluación del peso se realizó con la esperanza de que se estimularan las exportaciones y de reducir las importaciones, para corregir el déficit en la Balanza Comercial y la Balanza de Pagos. (Meyer, 2003)

La crisis de ese año mermo la credibilidad del régimen político, pues la capacidad de gestión de la clase gobernante había quedado descalificada. La elite económica cobró rápidamente las deslealtades e impuso a Carlos Tello Macías, la exclusión como miembro del Banco de México. México tuvo que acudir al gobierno de Washington y a los organismos financieros en busca de ayuda para renegociar los términos de la deuda e impedir el incumplimiento de las obligaciones contraídas con los acreedores internacionales. La supuesta “administración de la abundancia” terminó en un autentico desastres. La demanda de un nuevo entendimiento de gobierno mexicano con los organismos internacionales y la política neoliberal norteamericana ponía de manifiesto que para hablar el mismo idioma, era necesario realizar ajuste en la política nacional. Pero ¿quiénes serían las instituciones financieras encargadas de realizar el cambio? la responsabilidad recayó rápidamente en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y el Banco de México (BM).

El grupo camarillas encabezado por Miguel de la Madrid se hizo cargo de la crisis económica y política y, en 1985 quedó claro que se iba a usar el control

presidencial sobre el viejo aparato corporativo para empezar a imponer un cambio estructural en el modelo económico. Las reformas económicas se centraban en dos pilares; la primera, la política fiscal, la programación y control del gasto, a través de la banca central y la política monetaria con los mecanismos de regulación bancaria y de seguros; la segunda, el control de la deuda pública y privada, y el vínculo con organismos internacionales, unido a la diplomacia del servicio exterior, que constituyeron parte del ámbito de ejercicio del poder económico que poseía esta nueva elite y que rebasa en mucho al poder presidencial. (Gollás, 2003)

Bajo el régimen de Miguel de la Madrid y en medio de una gran crisis económica por la baja de los precios del crudo a menos de 10 dólares el barril en 1986, traería como resultado la disputa entre el secretario de Hacienda, Jesús Silva Herzog Flores, con el secretario de Programación y Presupuesto, Carlos Salinas. La polémica se centraba entre la suspensión de pagos de la deuda externa o enfrentar una negociación, sin suspensión de pagos. El triunfo de Salinas se tradujo en la salida de Silva Herzog de la secretaría, al ser sustituido por Emilio Petriccioli, egresado de economía por la Universidad de Yale, al concordar sobre la dirección que debía tomar la política monetaria y fiscal.

La tensión económica recaía en las dos entidades financieras, pero en especial, en los responsables de su ejecución. Para Roderic Ai Camp (1995) las camarillas de economistas integradas por egresados de universidades particulares en especial el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) con posgrados en el extranjero se posicionaron rápidamente en las dos secretarías de estado, así como, en el gabinete presidencial, al haber sido educados bajo el modelo neoliberal, conocían los principios de la teoría cuantitativa y el funcionamiento macroeconómico que demandaba el país. Se requería de una visión macroeconómica para analizar el comportamiento global de la economía y las políticas internas que influían en el consumo y la inversión, las fluctuaciones en la

moneda del país y la Balanza de Pagos, así como, los determinantes de las variaciones de los salarios y los precios, la política monetaria y fiscal, la cantidad de dinero, el presupuesto del sector público, los tipos de interés y la deuda pública, es decir, se requería de un análisis de la economía como un todo. (Dornbusch, 1992)

El agotamiento de una generación producto de la nacionalización hacia surgir una nueva, pero dentro de un contexto diferente, las dos entidades federales más importantes en el país hacían lo posible para reformar las dos políticas económicas que se requerían, entre 1982 y 1988 se aplicaron; primero, la liberación del comercio; y segundo, la disminución de la participación del gobierno en la economía. (Meyer, 2003)

El gobierno adoptó la filosofía política y económica que recomendaba reducir al mínimo la intervención del gobierno propietario en la economía, en 1983 el gobierno era propietario de 1,155 empresas, para 1988, se habían vendido 130 al sector privado, 526 se habían liquidado y 496 aún estaban en manos del gobierno o en proceso de cerrarse o venderse. Gollás (2003) considera que la venta de esas empresas representó para el gobierno recursos por más de 25,000 millones de dólares.

Paralelo al programa de privatización, el gobierno inició el programa de desregulación, con el objetivo de disminuir los trámites y trabas burocráticas a la actividad productiva privada, para 1988 se habían desincorporado 53 por ciento de las empresas paraestatales, y la reducción de los subsidios sólo representaba el 4 por ciento del PIB, con estas medidas se intentaba terminar con los beneficios creados por el Modelo de Industrialización vía Sustitución de Importaciones.

Entre 1982 y 1987, la aplicación de la política de ajuste²⁰, fue incapaz de controlar los desequilibrios estructurales de la economía y establecer las condiciones para el crecimiento económico. Al ser una política de ajuste, cumplió con la restructuración productiva mediante el impulso a la exportación manufacturera, la liberación de la economía interna y externa, la orientación económica del Estado y la mayor apertura hacia la Inversión Extranjera Directa. La política respondió de manera principal a los compromisos con la banca internacional respecto a los servicios de la deuda, fracasó en su intento por contener la inflación mediante la restricción de la demanda y no atacar sus causas estructurales (como el tipo de cambio, las tasas de interés, los precios públicos, etcétera), sino diagnosticar una política antinflacionaria de corte monetarista que atribuía el proceso de inflación al exceso de demanda²¹ y al déficit estatal. (Flores, 1994)

Poco tiempo después, la segunda medida económica de liberación del comercio se ponía en marcha, como medidas complementarias y de largo plazo, se impulso la reprivatización de los bancos (1990) y las negociaciones sobre la apertura al mercado mundial, la estrategia que se siguió fue la incorporación de México al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y posteriormente sobre el tratado de Libre Comercio con América del Norte (TLCAM). Pedro Aspe Armella y Jaime Serra Puche desde la secretaría de Hacienda serían los encargados de promover y articular el acuerdo; el primero, había estudiando un posgrado en economía por el Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT); y el segundo, egresado en economía por la Universidad de

²⁰ Las políticas de corto plazo desarrolladas mediante el Programa de Reordenamiento Económico (PIRE: 1983-1984), la economía mostró signos de recuperación en el producto y de disminución en la inflación. A pesar de que el PIB cambio de signo y creció a 3.6 por ciento en 1984, y de que la inflación descendió de casi 100 por ciento en 1982 a 59.2 en 1984. La tendencia en ambas variables se revertió desde 1985 para mantenerse hasta 1987.

²¹ Los Pactos de Solidaridad Económica (PSE) iniciado en 1987, para la Estabilidad y el Crecimiento Económico (PECE) en 1988 y para la Estabilidad la Competitividad y el Empleo (PECE) en 1992, fueron los programas seleccionados para controlar la inflación y recuperar la base del crecimiento.

Yale. Al término de su gestión y para dar continuidad con las reformas económicas se posibilitó el surgimiento de Guillermo Ortiz, como secretario de Hacienda de 1994 a 1998, y de ahí pasó a ser director del Banco de México entre 1988 y 2010, un egresado de la Universidad de Stanford se posicionaba al frente de la economía nacional.

En 1998 se anunció que el Banco de México sustituiría a la SHCP en el control de la política cambiaria, con la aprobación del Congreso de la Unión, se transfirieron facultades en materia de política cambiaria y regulación del sistema financiero, esta medida daría independencia al Banco Central para diseñar una política monetaria de largo plazo, libre de vaivenes y exigencias oportunistas de largo plazo, el responsable de tomar las decisiones del Banco de México sería Miguel Ángel Mancera Aguayo, que nuevamente, compartía una visión de corte neoliberal al ser egresado de la Universidad de Yale, al aplicar a principios del año 2000 una política monetaria restrictiva, con el objetivo de reducir la inflación; se decidió aumentar el “corto”²² de 160 a 180 millones de pesos diarios, es decir, retirar de circulación un monto de dinero, lo que provocaba graves daños en los niveles de ingreso de la población, al disminuir el consumo en un 4 por ciento y se dejaron de crear 200, 000 empleos. La oferta monetaria se restringió en diecisiete ocasiones y en cada una de ellas la tasa de interés nominal subió alrededor de 2 por ciento, y el tipo de cambio se devaluó en promedio 4.5 por ciento. (Gollás, 2003)

Junto al proceso de globalización, se continuó con la dependencia externa con los Estados Unidos, consecuencia de ello el país se endeudo al recibir en 1995, 22, 500 millones de dólares mediante acuerdos, 12, 500 millones de dólares provenían del Tesoro y la Reserva Federal de los Estados Unidos, 300 millones

²² El corto se refiere a un conjunto de medidas para retirar, del total de dinero en circulación, una cantidad acordada en periodos determinados. La idea del corto como medio para disminuir la inflación se apoya en la observación empírica de que el crecimiento acelerado de los precios es proporcional al crecimiento de las cantidades de dinero en circulación. Es una política monetaria de corte restrictivo.

del Banco de Canadá y el resto del FMI. Con base en la política nacional, estos recursos deberían ser empleados con tres propósitos: redimir los TESOBONOS, que habían llegado a su vencimiento; refinanciar obligaciones en divisas de bancos comerciales y otros certificados de depósito en moneda extranjera; y fortalecer las reservas de divisas. (Gollás, 2003) José Ángel Gurría Treviño, egresado de economía de Leeds y Harvard fue el responsable de negociar la deuda externa de México y ocuparía sucesivamente las posiciones de secretario de Relaciones Exteriores, y de Hacienda hasta el año 2000; para después desempeñarse como presidente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

La deuda externa neta al final de la administración de Carlos Salinas fue de 76,889 millones de dólares, en tanto que en la de Ernesto Zedillo fue de 83,338 millones de dólares. El saldo de la deuda externa total se incrementó en 6,509 millones de dólares, cifra que representó un aumento de 8.4 por ciento con relación al sexenio anterior. (Meyer, 2003).

La década de los noventa estuvo marcada por la apertura comercial y la posición de los grupos económicos privados que pronto se globalizaron, se dio un crecimiento sostenido en el tamaño de las grandes empresas, pero no en las empresas medianas y pequeñas con respecto al PIB. La globalización no benefició a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), lo cual es desafortunado al ser éstas las principales generadoras de empleo. Los beneficiarios, con base en la revista *Forbes*, fueron los grupos económicos privados que habían tomado la dirección de la productividad nacional, el despegue de estos grupos estuvo acompañado por un número limitado de billonarios que paso del 1 por ciento en 1990, al 4 por ciento en el año 2000 y alrededor del 10 por ciento en 2009 (Castañeda, 2010). Esta nueva generación de directivos privados de corporaciones internacionales estaría integrada por varios exsecretarios, el caso más sonado fue el de Francisco Gil Díaz, egresado por de la universidad de

Chicago en economía, quien había asegurado a la SHCP durante el régimen de Fox y se posicionó durante los seis años del gobierno, con el apoyo de Guillermo Ortiz como presidente del Banco de México, para posteriormente integrarse a la empresa telefónica Movistar.

Para el gobierno de la transición, México entro a la democracia y al difícil proceso de construir un nuevo régimen con un gobierno dividido, el desafío se centraba en encontrar la forma de gobernar a pesar de que el presidente no contaba con mayoría en el congreso ni de los gobiernos estatales, Meyer (2003) asegura que se intentó reconstruir casi todas las instituciones para hacer de ellas las propias de un verdadero estado de derecho, al tratar de recuperar y sostener un ritmo de crecimiento económico aceptable tras casi dos décadas de virtual estancamiento, al diseñar y poner en marcha una serie de políticas sociales que disminuyeran las grandes y crecientes distancias entre las clases sociales y las regiones, así como, encontrar el sustituto adecuado al nacionalismo revolucionario como núcleo de un proyecto nacional adecuado a la etapa de la globalización. A mitad del sexenio foxista, México logró crecer 3.9 por ciento en promedio hasta 2008, al mismo tiempo la inflación se mantuvo alrededor del 4 por ciento anual. (Cárdenas, 2010)

Se esperaba que el aumento del precio del petróleo incrementara los recursos fiscales, con el aumento de los ingresos petroleros se permitiría mayor oportunidad de exploración de PEMEX, sin embargo, los resultados no fueron los esperados. La mayor parte de los ingresos extraordinarios de la renta petrolera no se reflejaron en aumentos en la inversión, pero sí acrecentaron las reservas internacionales del Banco de México que llegaron alrededor de 90, 000 millones de dólares en 2008. La insuficiencia del ingreso fiscal, debido a la alta dependencia del fisco de la renta petrolera, hizo necesario una reforma fiscal dirigida por Agustín Carstens desde la SHCP, en el gobierno de Felipe Calderón; esta reforma le dio mayor flexibilidad y recursos a PEMEX pero no alcanzo a resolver el problema del deterioro de las reservas. El exdirector del Fondo

Monetario Internacional, egresado de la Universidad de Chicago, reforzaría su posición político-económica en 2010 al ser nombrado Director del Banco de México. Su sucesor en la Secretaría de Hacienda sería Ernesto Cordero, egresado de la Universidad de Pensilvania y en 2011 sería sustituido por José Antonio Meade, economista de la Universidad de Yale.

En 2009, la crisis financiera de Estados Unidos originada en el sector inmobiliario afectó a los grandes bancos, casas de bolsa y banca de inversión. El impacto sobre México fue inmediato y se reflejó en las exportaciones ligadas al sector industrial, nuevamente habría que ajustar la política monetaria restrictiva para controlar la inflación. Para 2010 el responsable de continuar con los ajustes económicos sería Luis Videgaray, un egresado del MIT, quien acompañaría a la nueva administración de Enrique Peña.

Un grupo que continuaría en el poder económico por más de medio siglo y que mantiene aún la hegemonía en su sector, fue el responsable de desplazar a la vieja clase política, así como de liquidar al propio partido oficial y entregar el poder a los directivos de corporaciones, toda vez, que logró alcanzar la Presidencia desde 1976 hasta nuestros días, y parece seguir teniendo la fuerza suficiente para continuar.

Algo es significativo de esta oligarquía: no es homogénea, pero posee rasgos que le posibilitan su movilidad y circulación de intereses; es formada en universidades americanas y por las fracciones de la burocracia hacendaria y del Banco de México. Este grupo de licenciados en economía por el ITAM, han sido responsable de transformar al país hacia el progreso y aventurar a la población en una suerte de ruleta que no termina de ajustarse a los cambios. Sus intereses personales no están ligados a los organismos ideológicos sociales, por lo que su adaptabilidad a los cambios es parte de su estrategia. En general, son representantes de los

intereses económicos en turno y hasta el momento no han sido desplazados por críticas o movimientos sociales.

3.2 La ciencia económica y la educación

En nuestro país se había generado un brote de economistas en las más altas posiciones de la planeación de políticas económica. Estos economistas remplazaron el modelo desarrollista de posguerra por una nueva visión de mercado. Algunos programas de licenciatura se acercaron a la ciencia económica monetarista, lo que les proporcionaba a los jóvenes una plataforma para después cursar estudios de posgrado en los Estados Unidos. El cambio de paradigma neoliberal ocurrió no sólo en el nivel de la práctica, sino también en el de las ideas.

Tras el desmoronamiento del modelo de Industrialización vía Sustitución de Importaciones en México, las políticas de corte monetarista se introdujeron a través de las dos instituciones financieras responsables en el país, que durante varios años atrás habían estado a cargo de egresados de licenciaturas en Derecho, Contaduría y Administración de Empresas, y particularmente provenientes de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Los mejores graduados en economía de esta institución académica no sólo tenían la oportunidad de insertarse a la plataforma política nacional, sino también, de laborar como profesores en la misma institución o en otras de reciente creación, como la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) y el Centro de Investigación en Docencia Económica (CIDE), las oportunidades de continuar estudiando un posgrado eran limitadas, por lo que la mayoría de los graduados se concentraba en encontrar empleo.

La masificación de la universidad disminuyó la eficiencia de los mecanismos de selección informal para el reclutamiento de cuadros en puestos del sector público

y devaluó las credenciales en el mercado laboral, el aumento de graduados proveniente del sistema educativo ocasionó lo que Collins (1979) denomina la crisis del credencialismo, aunado al cambio de modelo económico, los egresados de instituciones públicas vieron reducidas sus oportunidades de empleo al ser sustituidos por economistas de instituciones privadas en el sector público, los espacios laborales se centraron en responsabilidades de menor importancia y con horarios reducidos, lo que dio oportunidad a los egresados de buscar un complemento monetario en otros sectores de las ramas económicas. El surgimiento de plazas de medio tiempo o trabajos eventuales llevó a un gran número de egresados a incorporarse como taxistas y vendedores de toda clase de artículos. Sara Babb (2003) sostiene que la masificación de las credenciales no fue el único factor para el desplazamiento, también lo fue la necesidad de contar con egresados en economía con capacitación especializada sobre teoría monetaria, impartida principalmente en posgrados en el extranjero que se requerían para el cambio que experimentaba el país.

En un estudio realizado por Labange y Osborn (1977) se exponía como los graduados de economía de las universidades públicas ya se encontraban en los niveles salariales más bajos y en los puestos técnicos, de los centros públicos, en contra parte, los formuladores de políticas, eran egresados de universidades privadas como el ITAM, la Universidad Iberoamericana y la Universidad Anáhuac, quienes se habían posicionado en la cúpula pública y obtenían salarios superiores.

Roderic Ai Camp (1983) considera que en las pautas de reclutamiento político hay que considerar a las camarillas como una parte importante para avanzar dentro del sistema político, estas camarillas se presentan desde los grupos familiares o estudiantiles al compartir una posición social o una ideología, en este caso una visión económica de corte monetarista.

Las nuevas camarillas de economistas egresados de instituciones privadas coincidían en poseer conocimientos especializados adquiridos en instituciones extranjeras, y en ocupar cargos dentro del sector público, los nuevos responsables de la política económica nacional en su mayoría eran egresados del ITAM.

Como se puede apreciar en la siguiente tabla, desde 1986 Gustavo Petriccioli, fue el primer egresado de esta institución educativa en ocupar el cargo de Secretario de Hacienda y a partir de ese momento el ITAM ha figurado en la cima de las decisiones financieras. Sus egresados han ocupado la posición más alta de las dos secretarías de estado encargadas de tomar las decisiones económicas, al mismo tiempo, la tecnocracia nacional ha continuado su preparación en instituciones norteamericanas donde han aprendido y reforzado su conocimiento económico monetarista, para posteriormente regresar a nuestro país y continuar con su impartición de la política.

Tabla 4
Profesión de Secretarios de Hacienda y Crédito Público y Banco de México
1976-2014

Presidente	Periodo	Secretaría de Hacienda y Crédito Público	Banco de México	Licenciatura	Maestría	Doctorado
José López Portillo	1976-1977	Julio Rubio Moctezuma		Derecho, UNAM		
	1977-1982	Davis Ibarra Muñoz		Contador, UNAM		Economía, Stanford
	1982-1986	Jesús Silva Herzong Flores		Economía, UNAM	Economía, Yale	
	1982		Carlos Tello Macías	Administración de Empresas, Georgetown	Economía, Columbia	Economía, Cambridge
Miguel de la Madrid	1986-1988	Gustavo Petriccioli		Economía, ITAM	Economía, Yale	
Carlos	1988-1994	Pedro Aspe		Economía, ITAM		Economía,

Salinos de Gortari		Armella				MIT
Ernesto Zedillo Ponce de León	1994	Jaime Serra Puche		Ciencias Políticas y Administración Pública, UNAM	Economía, Colegio de México	Economía, Yale
	1994-1998	Guillermo Ortiz Martínez		Economía, UNAM	Economía, Stanford	Economía, Stanford
	1998-2000	José Ángel Gurría		Economía, UNAM		Economía, Leeds y Harvard
	1982-1998		Miguel Mancera Aguayo	Economía, ITAM	Economía, Yale	
Vicente Fox Quesada	2000-2006	Francisco Gil Díaz		Economía, ITAM	Economía, Chicago	Economía, Chicago
Felipe Calderón Hinojosa	2006-2009	Agustín Carstens Carstens		Economía, ITAM	Economía, Chicago	Economía, Chicago
	1998-2010		Guillermo Ortiz Martínez	Economía, UNAM	Economía, Stanford	Economía, Stanford
	2009-2011	Ernesto Cordero Arroyo		Actuario, ITAM	Economía, Pensilvania	Economía, Pensilvania
	2011-2012	José Antonio Meade Kuribreña		Economía, ITAM Derecho, UNAM		Economía, Yale
Enrique Peña Nieto	2012-	Luis Videgaray Caso		Economía, ITAM		Economía, MIT
	2010-		Agustín Carstens Carstens	Economía, ITAM	Economía, Chicago	Economía, Chicago

Fuente: Elaboración propia con información de la SHCP y BM. México, 2014.

Pero ¿cómo es que el ITAM se convirtió en un semillero de políticos que controlan hasta el día de hoy, las decisiones económicas? La respuesta se puede encontrar en las modificaciones realizadas a los planes y programas de estudio de la licenciatura aprobada el 9 de diciembre de 1985, en el mismo año en el que el país realizaba su política de ajuste estructural. El objetivo de la licenciatura se

centra en que el alumno adquiera cualidades que lo convertirán en un profesionalista diferente y altamente valorado, tanto en el sector público y la iniciativa privada como en la educación y la investigación. Estas cualidades las puede adquirir bajo una visión interdisciplinaria que comprende la teoría económica, las matemáticas y las humanidades; de este modo, aprender a enfrentarse a los retos que desafían a nuestro país mediante la aplicación de sus conocimientos en casos prácticos.

El programa de estudio está dividido en dos grandes estructuras; la primera, denominada Tronco Común alberga a todas las materias básicas para el conocimiento económico, está conformada por el área de Teoría Económica, Matemáticas, Estadística, Aplicaciones, Historia y Titulación; la segunda, denominada Áreas de Especialización, donde el alumno selecciona la especialización económica que desee cursar, está integrada por Fundamentos Económicos, Política Económica, Economía Financiera, Economía y Desarrollo y Economía Empresarial. (ITAM, 2014)

El Perfil de egreso asegura que el alumno podrá comprender el comportamiento de las variables económicas y proponer soluciones a los grandes problemas del país; al entender el comportamiento de un mercado y plantear la estrategia correcta de una empresa; Así como entender el funcionamiento de una economía globalizada para proponer estrategias de competencia; y entender cómo funcionan los mercados financieros para proponer estrategias eficientes de inversión; al mismo tiempo que propone políticas para combatir la pobreza, el atraso económico y el bajo nivel de vida; a través de evaluar la aplicación de la política económica y sus efectos en el bienestar de la población.

Mercado laboral concentra a empresas del sector privado, como JP Morgan, Banamex, Bancomer, GNP, Goldman & Sachs, Santander, Credit Suisse, Prudential, Deloitte, IXE, Protego, Televisa, Telmex, Grupo Bimbo, Coca Cola,

Danone, Grupo ICA, Grupo Salinas, Nacional Financiera, Grupo Bal, KPMG, entre otras; en el sector público, destacan la Secretaría de Hacienda, BANXICO, Oficina de Presidencia, Secretaría de Energía, PEMEX, Secretaría de Economía, Secretaría del Trabajo, Comisión Nacional de Valores, Infonavit, Servicio de Administración Tributaria, Afore XXI, Comisión Federal de Competencia, IFE, etcétera.

Además, la institución sostiene que más de la mitad de los ex alumnos realiza estudios de posgrado en las mejores universidades del mundo. En particular, los egresados de la carrera de Economía del ITAM han sido aceptados en universidades, como Harvard, Universidad de Chicago, MIT, Princeton, Stanford, Yale, UCLA, Penn, Columbia, Rochester, Minnesota, entre otras.

Los egresados de economía han colaborado en los centros de educación superior de excelencia y de organismos internacionales, como la OMC, la ONU, el Banco Mundial, entre otros. (ITAM, 2014)

Los intentos de otras instituciones de educación superior pública y privada por reformar sus programas de estudio frente a los nuevos retos que impuso el sistema económico internacional son prueba de la competencia por colocar a sus egresados en el mercado laboral más favorable del país, sin embargo, la forma en cómo se insertan los graduados al mercado laboral depende de múltiples elementos que abarcan las relaciones personales, las camarillas, los grupos estudiantiles, la posición económica, entre otros factores. Instituciones de educación grandes o pequeñas realizan esfuerzos por no quedarse atrás, prueba de ello es la UAM, que en 1998, trece años después de las reformas educativas del ITAM, impulsó una serie de modificaciones y adecuaciones a sus planes de estudio con el propósito de acercarse más a la comprensión de las variables macroeconómicas financiera y de mercado que predominan en la actualidad. Cabe

reconocer que el éxito o el fracaso del diseño curricular es determinado a través de la incorporación de los estudiantes a programas de posgrado y en particular sobre su inserción en el trabajo, donde los empleadores son la pieza clave para conocer su desarrollo.

3.3 La UAM-X, espacio para la construcción del conocimiento

En 1973, la Asociación de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), entregó un documento al Presidente de la República en el que se presentaba la necesidad de establecer una nueva universidad en el área metropolitana, considerando el incremento de la demanda estudiantil y la insuficiencia de las instituciones universitarias existentes. Se proponía, tomar esta oportunidad para modernizar la educación superior como parte de la educación en México, creándose así la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) dividida en tres unidades: Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. Se crea como organismo descentralizado del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

En su Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 17 de diciembre de 1973 se definen los objetivos generales de la Universidad:

1. Impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado y cursos de actualización y especialización, en modalidades escolar y extraescolar, procurando que la formación de profesionales corresponda a las necesidades de la sociedad.
2. Organizar y desarrollar actividades de investigación humanística y científica en atención primordialmente a los problemas nacionales en relación con las condiciones de desenvolvimiento histórico.
3. Preservar y difundir la cultura.

La misión de la UAM-Xochimilco, plantea la tarea de redefinir el papel de la educación superior al vincular el proceso de enseñanza-aprendizaje con problemáticas de la realidad socialmente definidas, buscando asimismo, establecer nuevas relaciones entre los elementos fundamentales de la educación y las tareas universitarias de generación, transmisión, aplicación y difusión del conocimiento con objeto de socializarlo; esta articulación requiere de nuevas relaciones entre los sujetos y de éstos con el todo social.

El quehacer de la UAM-Xochimilco está básicamente orientado y comprometido con las clases mayoritarias del país, entendidas en el amplio marco de las fuerzas del cambio democrático cultural, y la integración que busca la unidad de las ciencias y las humanidades, la cultura general y la especial, la teoría y la práctica, y la integración de sus expresiones técnicas y artísticas. Es una comunidad respetuosa de los credos, ideologías, razas y sexos de sus miembros donde cada uno sea considerado un sujeto valioso de un grupo valioso.

En este marco, la misión y visión de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), establece en el Programa de Desarrollo Divisional, 2008-2012,²³ del cual forma parte la licenciatura en economía, impartir educación superior de licenciatura, maestría y doctorado, formando profesionales para atender las necesidades de la sociedad; organizar y desarrollar investigaciones humanísticas y científicas para coadyuvar a la solución de los problemas nacionales; preservar y difundir la cultura. La DCSH concibe el desarrollo del conocimiento, la formación de profesionales y la preservación y difusión de la cultura, como tareas centrales de su compromiso como universidad pública. Asimismo, otorga a la investigación un papel fundamental por su valor intrínseco, porque, estratégicamente, en ella radica el enriquecimiento de los procesos de

²³ El Programa de Desarrollo Divisional tiene como referente inmediato el *Plan de Desarrollo Institucional* (PDI) 2007-2012, aprobado por el Consejo Académico de la Unidad Xochimilco en su sesión 4.07, celebrada el 26, 27 y 30 de marzo de 2007.

enseñanza-aprendizaje en todos los niveles de estudio, y el fortalecimiento de las labores de preservación y difusión de la cultura.

En la Institución se ha impulsado a lo largo de su historia el fortalecimiento de la planta académica, cumpliendo con su objetivo de formar profesionales en armonía con la búsqueda y adquisición de saberes, el desarrollo de habilidades y el cultivo de los valores propios del conocimiento fundado en la crítica.

El Documento Xochimilco (1974), es el instrumento que sustenta la organización de la Universidad y la metodología educativa del modelo Xochimilco, el cual rompe con los modelos tradicionales de educación al establecer al estudiante como el “artífice de su propia formación” y define como eje del proceso de educación la tríada docencia-investigación-servicio. La formación de recursos humanos bajo este modelo, permite en el profesional superior una actitud crítica con capacidad de enfrentar problemas y encontrar soluciones, bajo tres objetivos:

1. Los módulos están diseñados en torno a Objetos de Transformación, que al ser problemas relevantes y pertinentes para el campo profesional, permiten la formación del futuro egresado en el planteamiento, sustento y desarrollo de las estrategias de solución y en el desarrollo de una conciencia social inalcanzables con otros sistemas.
2. La utilización de la investigación Modular como herramienta fundamental del proceso educativo que favorece la formación del estudiante en la búsqueda, interpretación y aplicación críticas del conocimiento científico a la solución de problemas, generando, al mismo tiempo, una notable independencia en el manejo de información especializada y una actitud de colaboración con especialistas para afrontar, en forma multi e interdisciplinaria, el trabajo profesional.

3. El trabajo grupal, que si bien no constituye la única modalidad que se da en el proceso de enseñanza-aprendizaje, sí representa el modo de operación más frecuente que propicia el desarrollo de actitudes idóneas para el trabajo colectivo.

En la práctica el funcionamiento del Sistema Modular, inicia con la incorporación de los alumnos al Tronco Interdivisional, en el que cursan el 1^{er} módulo: Conocimiento y Sociedad, el cual concentra alumnos de las tres Divisiones de la Unidad Xochimilco, División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH), División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS) y la División de Ciencia y Artes para el Diseño (DCyAD). Al finalizar el trimestre, los alumnos aprobados que hayan seleccionado la licenciatura en economía, se incorporan al Tronco Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, para cursar los módulos, 2^{do} (Historia y Sociedad) y 3^{ro} (México: Economía, Política y Sociedad), y continuar con el Tronco de Carrera compuesto por 9 módulos más.

3.3.1 Licenciatura en Economía, hacia una adecuación en los planes y programas de estudio

Desde que inicia la licenciatura de Economía en la UAM-X (1974), la planta docente ha desarrollado un proceso constante de discusión académica con el objetivo de mantener actualizado el currículum y en estrecha correspondencia con la tendencia general que se observa en la enseñanza de esta disciplina a nivel profesional. Como parte de este proceso y establecido en los diferentes Programa de Desarrollo Divisional, se han realizado un conjunto de actividades académicas tendientes a rediseñar, actualizar y modificar periódicamente los planes y programas de estudio, con los últimos avances en conocimientos científicos, tecnológicos y psicopedagógicos de la licenciatura. El cambio más importante fue la supresión del tronco común para las licenciaturas en administración y en

Economía en el año de 1995.²⁴ Lo anterior permitió mayor flexibilidad en el diseño de los contenidos académicos propios de estas dos disciplinas. En el caso particular de la licenciatura en economía, esta separación facilitó en su momento una mejor seriación de las unidades de enseñanza aprendizaje para un mejor entendimiento de los paradigmas centrales de la ciencia económica. En este contexto, en el año de 1995, el Colegio Académico de la Universidad Autónoma Metropolitana aprobó el rediseño al plan de estudios de la licenciatura en Economía y sus programas correspondientes.

En 1995 los cambios que dieron lugar a este rediseño, constituyen el punto de partida de la actual adecuación al plan y los programas de estudio de la licenciatura en economía.²⁵ El objetivo de esta adecuación buscó una mayor integración curricular, a nivel horizontal, es decir una mayor conexión entre cada una de las áreas del conocimiento que integran un módulo (teoría, métodos cuantitativos, taller instrumental y temas de investigación), así como fortalecer la secuencia vertical entre cada uno de los módulos que componen el tronco básico profesional de la carrera. Esto último pretendió hacer más coherente la enseñanza de la disciplina económica en la UAM-X con base en el objetivo de

“formar profesionales de la economía con un sólido conocimiento de las teorías existentes y de la realidad económica mundial, en especial de América Latina y México, con capacidad para la investigación de la

²⁴ El tronco común comprendía los módulos cuarto al séptimo.

²⁵ Para elaborar la adecuación la Comisión de profesores encargada de revisar y actualizar el plan y los programas de estudio de la Licenciatura en Economía tomó como referencia: 1) los programas de estudio de la licenciatura en economía aprobados por Colegio Académico en la sesión No. 157 y, 2) el Plan de Estudios de la Licenciatura en Economía aprobado por el Colegio Académico en la sesión No. 206 en el que se incorporan la diferencia de género para la denominación del título y el requisito del idioma para la obtención del mismo.

problemática económica del país y para la formulación de alternativas de política acordes con las necesidades sociales”.²⁶

La adecuación se sustentó en tres grandes aspectos:

1. Las recomendaciones vertidas por los profesores del área de economía del departamento de Producción Económica, a partir de la práctica docente. La actualización de bibliografía, temas de investigación y contenidos temáticos, fueron los insumos relevantes para organizar e integrar los contenidos del currículum de la licenciatura acorde a las transformaciones experimentadas por la economía en general y por la ciencia económica en particular.
2. La revisión de varios planes y programas de estudio a nivel licenciatura que se imparten en distintas instituciones de educación superior a nivel nacional.
3. La información sobre la inserción de los egresados en el mercado de trabajo a partir de la formación que recibieron en la universidad. La limitada información fue un punto de referencia para tratar de identificar los requerimientos de los economistas en la actualidad y ubicar las fortalezas y debilidades del plan de estudio.

Los Aspectos Generales de la Adecuación al Plan y los Programas de Estudio incluyeron los siguientes ajustes:

1. Actualización de la bibliografía de los diferentes temas que se abordan en cada Unidad de Enseñanza Aprendizaje. Los ajustes más relevantes se establecieron en áreas como macroeconomía, microeconomía, crecimiento económico, teoría del comercio internacional, regionalización e integración económica y política monetaria. El objetivo era proporcionar material

²⁶ Plan de Estudios de la Licenciatura en Economía. UAM-X. (aprobado en la sesión No. 206 del Colegio Académico)

relevante que permitiera al alumno mantenerse actualizado en la discusión teórica para interpretar los fenómenos económicos con énfasis especial en los casos de América Latina y México.

2. Reubicación de los contenidos generales de algunas Unidades de Enseñanza Aprendizaje. La adecuación contempló la reordenación de algunos de los contenidos de los programas específicos de la licenciatura sin modificar la naturaleza y el contenido del objeto de transformación y del problema eje de cada Unidad de Enseñanza Aprendizaje. Asimismo, la propuesta ofreció a los estudiantes, mecanismos actualizados para abordar el estudio de las diversas corrientes del pensamiento económico para entender su debate y las críticas en torno a fenómenos económicos contemporáneos. El propósito fue optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje y fortalecer la estructura de los contenidos académicos del plan de estudio.

Es conveniente señalar que la adecuación conservó la estructura interna del plan de estudios, en los aspectos generales en que se sustenta el tronco básico profesional de la carrera, al igual que los objetivos específicos que se pretenden alcanzar en cada uno de sus tres subniveles. En este sentido dicha adecuación pretendió lograr una mayor integración del conocimiento respecto de: *a)* los conceptos teóricos sobre el funcionamiento del sistema económico, *b)* los conceptos e instrumentos de la política económica para enfrentar los desequilibrios en el conjunto de la actividad económica y, *c)* el examen de las relaciones internacionales dentro de las cuales evoluciona el proceso nacional de acumulación de capital y el diseño de la política económica.

La estructura del plan de estudios de la licenciatura en economía presenta una integración de los contenidos teórico-metodológicos, de métodos cuantitativos y de

talleres instrumentales fundamentados con el propósito esencial de cumplir los objetivos generales y específicos propuestos.

El eje articular del plan de estudios consistió en fortalecer el perfil del egresado de la licenciatura, a partir de profundizar en el conocimiento de la política económica, su formulación y sus implicaciones sobre el desarrollo económico en el contexto de una economía abierta. El Plan de Estudios buscó, destacar la experiencia académica de la práctica docente de los profesores que imparten en la licenciatura en economía, a partir de identificar áreas temáticas susceptibles de ser fortalecidas; e integrarlas a los objetivos específicos de cada módulo para enriquecer la consistencia lógica en el análisis de los principales problemas propios de la disciplina económica en coherencia con la evolución explicativa del pensamiento económico.

En complemento a lo anterior, el plan de estudios destacó los contenidos de métodos cuantitativos y de talleres instrumentales como puntos de apoyo a los ejes articuladores de cada uno los módulos que integran el programa curricular, en correspondencia con los objetivos de cada uno de los tres subniveles que integran el tronco básico profesional de la licenciatura.

En particular, la propuesta de actualización pretendió dar mayor consistencia analítica y metodológica en cada uno de los tres subniveles y fortalecer simultáneamente las bases teóricas y conceptuales para facilitar el tránsito de un subnivel a otro. En este sentido la estructura del plan y de los programas de estudio comprende tres grandes bloques asociados a cada subnivel: (ver tabla 5)

Primer subnivel.

El propósito de los programas de estudio en este subnivel apunta a sentar las bases y a fortalecer los contenidos de la teoría macroeconómica. Para ello es necesario:

1. Cumplir con los contenidos temáticos teórico-metodológicos de microeconomía;
2. Orientar el contenido temático del laboratorio de microeconomía como apoyo para la construcción de modelos microeconómicos;
3. Iniciar al alumno en las bases conceptuales y la aplicación del cálculo diferencial e integral a los modelos económicos, en particular los modelos de optimización propios de la teoría microeconómica; y,
4. Considerando la existencia de fallas en el mercado dada la racionalidad limitada con la que actúan los agentes, la presencia de información incompleta y la conformación de estructuras de mercado imperfectas, justificar la presencia de las instituciones en la economía como formas alternativas de regular y asignar los recursos escasos de una sociedad.

El fortalecimiento de los propósitos del primer subnivel del tronco de carrera permitió, además, establecer un puente lógico con el segundo subnivel y entender por un lado, las bases metodológicas de la macroeconomía y, por el otro, la formulación, alcances y limitaciones de la política económica.

Segundo subnivel.

El segundo subnivel del tronco de carrera pretendía integrar los fundamentos del modelo macroeconómico, con la incorporación del dinero al sistema económico y sus implicaciones en el sector financiero y en la economía real. Estas consideraciones implicaron:

1. La revisión y actualización de los contenidos teórico-metodológicos de la macroeconomía clásica, keynesiana y poskeynesiana;
2. Fortalecer los fundamentos del modelo macroeconómico partiendo de los contenidos temáticos de los talleres instrumentales, en particular: el

laboratorio de ejercicios de macroeconomía y el taller de mercado de capitales para entender la lógica del circuito financiero y su relación con la economía real y;

3. Fortalecer las herramientas de toma de decisiones a partir de la teoría de juegos y técnicas de análisis estadístico.

Tercer subnivel.

El tercer subnivel del tronco de carrera pretendía dar mayor consistencia al objetivo de integrar la formación académica de los alumnos, desarrollada en los dos primeros subniveles del tronco básico profesional, con el análisis y comprensión de los fundamentos de una economía abierta. En este sentido, el tercer subnivel de la curricula pretendió fortalecer la comprensión de la economía a partir de reconocer el impacto –positivo o negativo– que tienen los flujos internacionales de comercio y de capital sobre la economía nacional, a través, del estudio de los modelos macroeconómicos en un contexto de la economía abierta, para que los alumnos contaran con los instrumentos teóricos y metodológicos para hacer una lectura integral de la política económica y su impacto sobre el crecimiento y desarrollo económicos de una sociedad, particularmente la economía latinoamericana.

Es conveniente subrayar que el plan y los programas de estudios buscaron en forma simultánea fortalecer la integración de los contenidos teóricos del módulo con los fundamentos metodológicos del trabajo de investigación modular. Con este propósito, la esencia de los objetivos generales de la investigación en cada subnivel de la currícula de la licenciatura se presenta en la tabla 5.

Tabla 5

Estructura curricular por subniveles

SUBNIVEL	NOMBRE DE LA UNIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE (UEA)	OBJETIVO Y CONTENIDO SINTÉTICO
Primero: Explicaciones teóricas del sistema económico	IV. Mercado y competencia entre capitales V. Mercado y asignación de recursos escasos. VI. Mercado, regulación e instituciones	Los módulos rescatan el propósito general del plan de estudios: ofrecer al estudiante los fundamentos del sistema básico del funcionamiento del sistema económico capitalista desde la perspectiva de diferentes enfoques teóricos. Mercantilismo, Fisiocracia, Teoría clásica y Teoría Marxista Enfoque neoclásico Fallas del mercado y la corriente neoinstitucional.
Segundo: Desequilibrios y Política Económica	VII. Crisis y Estado VIII. Macroeconomía y Política económica.	Los módulos enfatizan los elementos determinantes de la intervención del Estado en la economía, a través de los instrumentos que tiene a su disposición, estos es, a través de la política económica. Explicaciones sobre la crisis y el Estado, Teoría Keynesiana y Teoría Marxista de la crisis. La política económica, el modelo macroeconómico, base en economía abierta y macroeconomía del desequilibrio e inflación. Incorporación del dinero al análisis macroeconómico y la escuela postkeynesian.
Tercero: La política económica en la integración a la economía mundial.	X. Dinámica de la economía mundial. XI. Economía mundial y Desarrollo en América Latina. XII. Crecimiento y Desarrollo.	Los tres últimos módulos enfatizan en el análisis de políticas económicas aplicables en México y América Latina en el contexto de la economía mundial. Teoría del comercio internacional. Los procesos de inserción a la economía mundial en el área Latinoamericana y en México. Modelos de crecimiento y desarrollo y la política económica.

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Coordinación de economía. DCSH, UAM-X.

Tabla 6

Objetivos de la investigación modular por subniveles

SUBNIVELES	TRIMESTRES	OBJETIVOS	MODALIDAD
1°	IV;V y VI	Seleccionar los indicadores estadísticos que permitan analizar categorías básicas para fundamentar las explicaciones teóricas.	Elaboración de monografías.
2°	VI, VIII y IX.	Entender el objetivo, los propósitos y el significado de una hipótesis de trabajo, previamente seleccionada por el asesor de investigación	Elaboración del trabajo con base en la lógica de la demostración empírico analítica del problema propuesto.
3°	X, XI y XII.	Elaboración por parte de los equipos de investigación, de hipótesis para probar o no su validez.	Elaboración del trabajo de investigación con base en los conocimientos metodológicos, teóricos y prácticos adquiridos en las dos fases anteriores de la carrera.

Fuente: Elaboración propia con información proporcionada por la Coordinación de economía. DCSH, UAM-X.

Algunos de los Aspectos Particulares de la Adecuación al Plan y los Programas de Estudio de la Licenciatura en Economía se encuentran en la reubicación de los contenidos temáticos de teoría, métodos cuantitativos y talleres instrumentales. Los ajustes fueron:

Reubicación de los contenidos temáticos de teoría

En currículum se fortaleció con los argumentos teóricos necesarios para pasar del subnivel básico a los siguientes subniveles del plan de estudio de la licenciatura en Economía. El aspecto esencial residió en hacer más consistente la vinculación entre los subniveles I y II a partir de:

1. Presentar los límites y las fallas del mercado en la asignación de recursos, así como, la crítica a la teoría convencional desde las perspectivas microeconómica y macroeconómica.
2. Analizar el papel de las instituciones en la economía ante los desequilibrios competitivos, así como los alcances de la intervención del Estado y los fundamentos de la política económica.

Lo anterior condujo a dos ajustes importantes a los programas de estudio de la licenciatura en la parte correspondiente a teoría:

Intercambiar entre sí los contenidos temáticos de las Unidades de Enseñanza Aprendizaje (UEA) de los trimestres académicos sexto y séptimo, con la intención de destacar y entender tanto el fundamento analítico de la intervención del Estado en la economía como los alcances y límites de la política económica. Este último tema, constituyó el fundamento teórico de las UEA que se abordan en los trimestres octavo y noveno de la licenciatura.

Reubicar los problemas de equilibrio general y teoría del bienestar que se abordaban en el módulo “El mercado y la Asignación de Recursos Escasos” (quinto trimestre académico del anterior plan de estudio), para ser estudiados en la primera unidad del sexto trimestre académico de la propuesta de adecuación. El ajuste anterior permitió mejorar la comprensión de la crítica a la teoría convencional y profundizar en temas de microeconomía, esenciales para la construcción de los fundamentos de la macroeconomía (UEA octava y novena) y

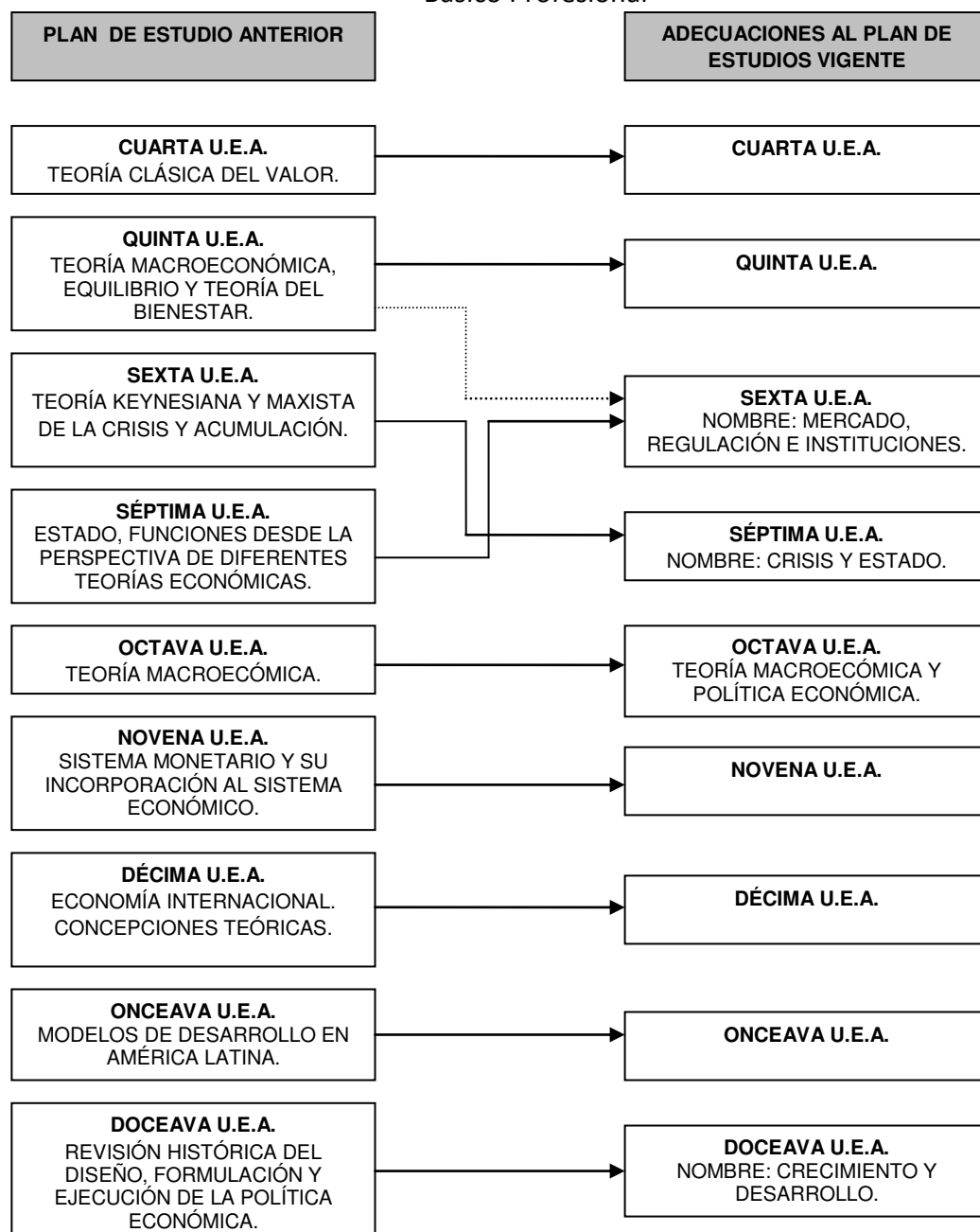
de la teoría del comercio internacional (Décima UEA del plan de estudio). Ver esquema 2.

Reubicación de los contenidos temáticos de métodos cuantitativos

En el área de métodos cuantitativos, la puesta en marcha de la adecuación mantiene la estructura curricular de los programas de estudios de la licenciatura en Economía, contemplando la reasignación de los contenidos específicos entre el conjunto de las UEA del tronco básico profesional de la carrera. Esta reasignación pretendió dar mayor consistencia a la enseñanza de los métodos cuantitativos como herramientas indispensables en el análisis económico y, además, fortalecer áreas como microeconomía, macroeconomía y crecimiento económico que por su naturaleza es fundamental en el currículum de la licenciatura que exigen aplicaciones de cálculo diferencial e integral y de técnicas de análisis dinámico. Los ajustes propuestos se pueden observar en el esquema 2.

Esquema 2

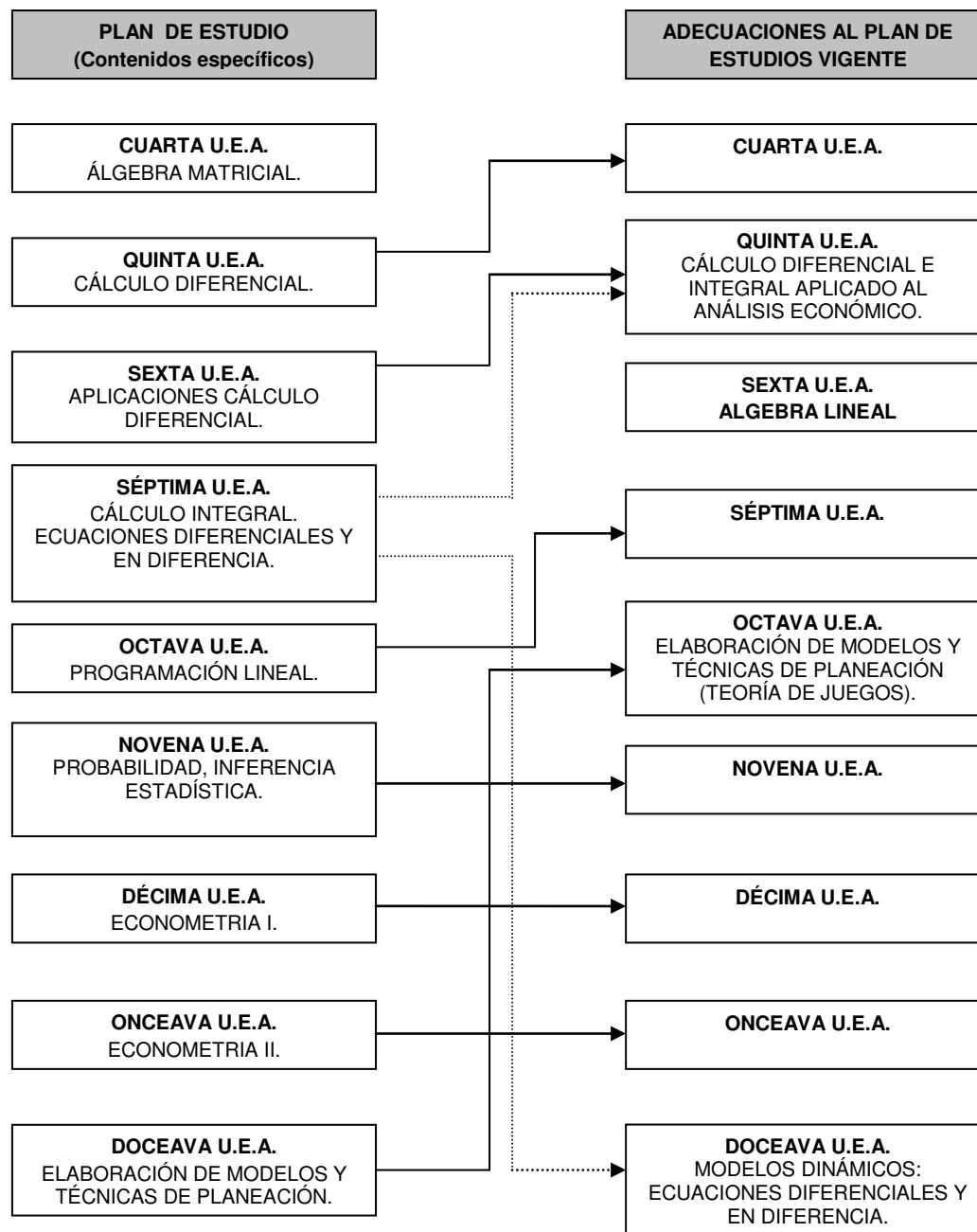
Estructura curricular de los contenidos de teoría de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional



Nota: En el bloque correspondiente a la propuesta de adecuación se indica el nombre de la U.E.A, cuando ésta se modifica al plan de estudio.

Esquema 3

Estructura curricular de los contenidos de métodos cuantitativos de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional.



Reubicación de los contenidos temáticos de talleres instrumentales

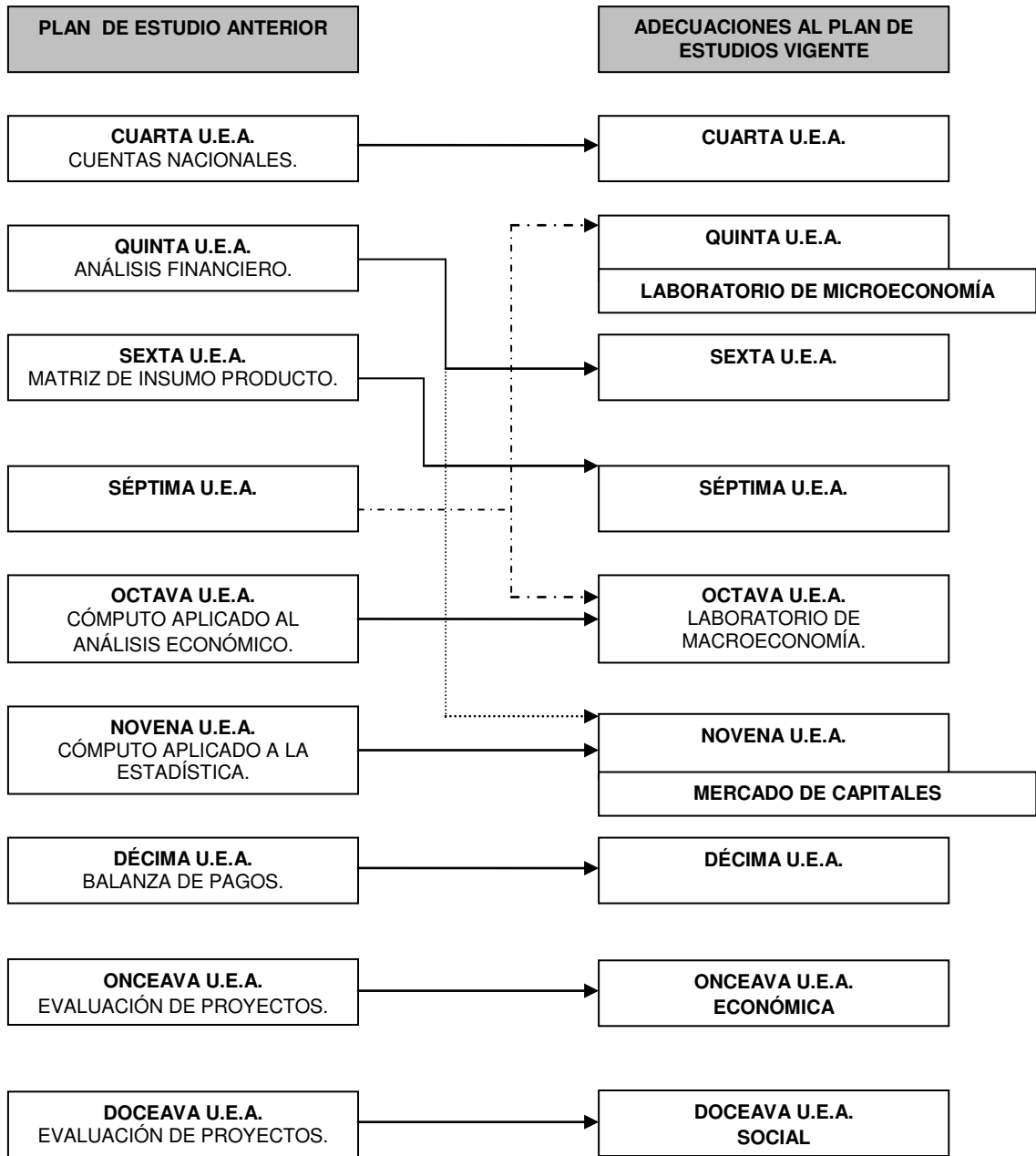
Los ajustes propuestos para la adecuación en esta área contemplaron fundamentalmente dos aspectos. Uno; la reubicación de los contenidos temáticos principalmente en los subniveles I y II (taller de *análisis financiero y matriz de insumo producto*) del plan de estudios. Este ajuste obedeció a la necesidad de fortalecer la integración de las áreas que componen las Unidades de Enseñanza Aprendizaje (teoría, métodos cuantitativos, taller e investigación), y de su consistencia con los objetivos, objetos de transformación y problema eje propuestos en los programas. Y dos; reorientar y profundizar el contenido de los *talleres de análisis financiero y cómputo* que se imparten en el actual plan de estudios.

La propuesta de adecuación en el *taller de análisis financiero* fue encaminada a abordar estos temas tanto desde la perspectiva de la firma, como desde la visión macroeconómica; lo anterior es justificable por la importancia creciente del sistema financiero en la actividad económica y la necesidad de comprender los principales componentes, el marco normativo y los mecanismos con que opera el mercado de capitales. Esto, indicó la necesidad de reorientar el tema del análisis financiero en dos talleres que cumplieran este objetivo (ubicados en la sexta y novena UEA de la actualización).

Por otra parte, la actualización ubicó al *taller de cómputo* como instrumento de apoyo y aplicación de los contenidos teóricos y matemáticos de la quinta, octava y novena UEA del plan de estudio vigente. En este sentido, los contenidos del *taller de cómputo* que actualmente se imparten en la séptima UEA, se distribuyen en forma específica dentro de los programas de estudio de la quinta y octava UEA con aplicaciones para la teoría microeconómica y macroeconómica. El propósito fue el fortalecer ambas áreas del conocimiento a partir de la aplicación de ejercicios y con el apoyo de *software* especializado que facilitaran el proceso de

enseñanza-aprendizaje. El esquema 4 permite observar los ajustes realizados en el área de métodos instrumentales.

Esquema 4
Estructura Curricular de los contenidos de talleres instrumentales de la licenciatura en Economía, Tronco Básico Profesional



El plan de estudios de la licenciatura, después de las adecuaciones es el siguiente:

Tabla 7

Programa de estudio de la licenciatura en economía

Tronco Interdivisional		
1 Conocimiento y Sociedad		
Tronco Divisional		
2 Historia y Sociedad	Taller de Lógica, Lectura y Redacción	
3 México: Economía, Política y Sociedad	Taller de Matemáticas Aplicadas a las Ciencias Sociales	
Tronco Básico Profesional		
Teoría	Matemáticas	Taller
4 Mercado y Competencia entre Capitales		
Mercantilismo, Fisiocracia, Teoría Clásica y Marxista	Álgebra y Cálculo Diferencia	Cuentas Nacionales
5 Mercado y la Asignación de los Recursos Escasos		
Teoría Microeconómica	Cálculo Diferencial e Integral aplicado al análisis económico	Laboratorio de microeconomía
6 Mercado Regulación e Instituciones		
Fallas de mercado, Economía Industrial y la Corriente Neoinstitucional	Álgebra Lineal	Análisis Financiero
7 Crisis y Estado		
Teoría de la Crisis y los ciclos:	Programación Lineal	Matriz de Insumo Producto

Teoría Keynesiana y Marxista. Estado y Neoinstitucionalismo		
8 Macroeconomía y Política Económica		
Teoría Macroeconómica : Modelos IS-LM en Economía Abierta	Teoría de Juegos	Laboratorio de Macroeconomía
9 Dinero y Política Económica		
Macroeconomía II: Modelos con dinero y nuevos enfoques Keynesianos	Probabilidad y Estadística Inferencial	Mercado de Capitales
10 La Dinámica de la Economía Mundial		
Teoría del Comercio Internacional: Globalización e Integración	Econometría I	Balanza de Pagos
11 La Economía Mundial y el Desarrollo de América Latina		
Globalización de América Latina y México	Econometría II	Evaluación Económica de Proyectos
12 Crecimiento y Desarrollo		
Teoría del Crecimiento y el Desarrollo	Ecuaciones Diferenciales	Evaluación Social de Proyectos

3.3.2 El comportamiento de la licenciatura de economía en la UAM-X

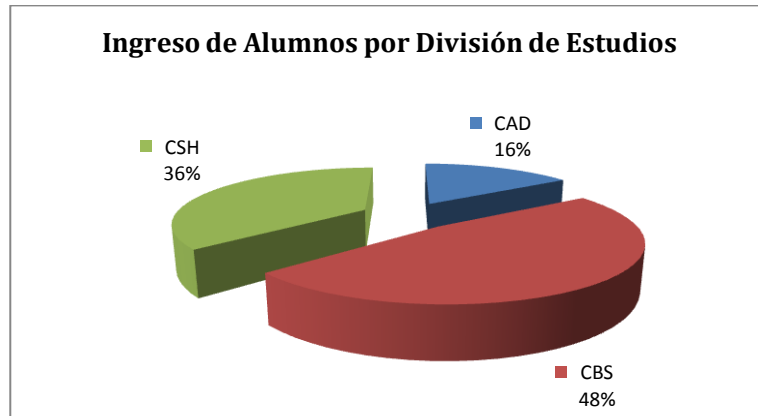
Toda profesión posee un saber específico a través de los conocimientos y habilidades que desarrolla, y al mismo tiempo, de los valores que representa para

la sociedad. Estos valores son útiles al contribuir en la explicación de problemas específicos; pero al interior de las profesiones cada una presenta comportamientos propios, los cuales pueden variar dependiendo del tipo de conocimiento que se imparte, el grado de complejidad, la institución educativa donde se imparte la profesión, entre otros factores. Por tal motivo, el presente apartado tiene por objetivo identificar el comportamiento de la licenciatura en economía que ofrece la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, para quienes son sus estudiantes y hacia donde se dirigen al terminar sus estudios.

El conocer el comportamiento académico y escolar de la licenciatura dentro de la misma universidad permite identificar el proceso formativo de los alumnos, a través de las estadísticas de ingreso, egreso, deserción, titulación, entre otros. Las mismas estadísticas permiten brindan la oportunidad de identificar a la licenciatura frente a otras de la misma división académica, así como con otras divisiones de estudio. No se trata de hacer solo una comparación de en términos cuantitativos, sino de una valoración de los saberes por los cuales transitan los alumnos, e identificar ¿porqué el conocimiento económico es tan complejo y como lo representan sus estudiantes? Repercutiendo en el número de personas que se integran para su estudio.

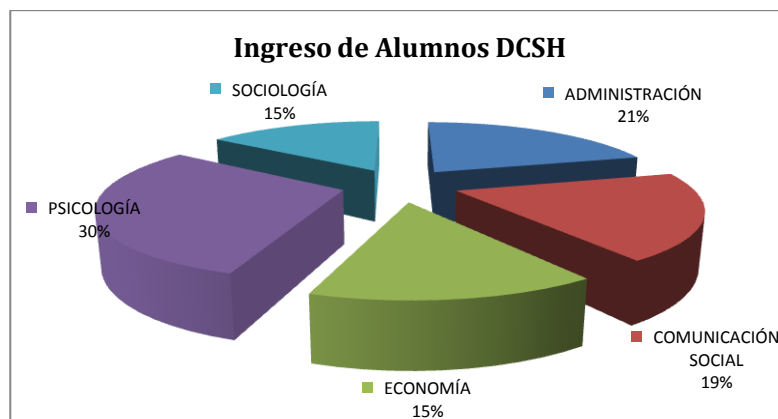
La unidad Xochimilco cuenta con tres Divisiones de estudio, de las cuales la División de Ciencias Sociales y Humanidades (CSH) representa el 36 por ciento del ingreso universitario, en ella se localizan las licenciaturas de Administración, Comunicación Social, Economía, Política y Gestión, Psicología y Sociología.

Gráfica 3



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Gráfica 4



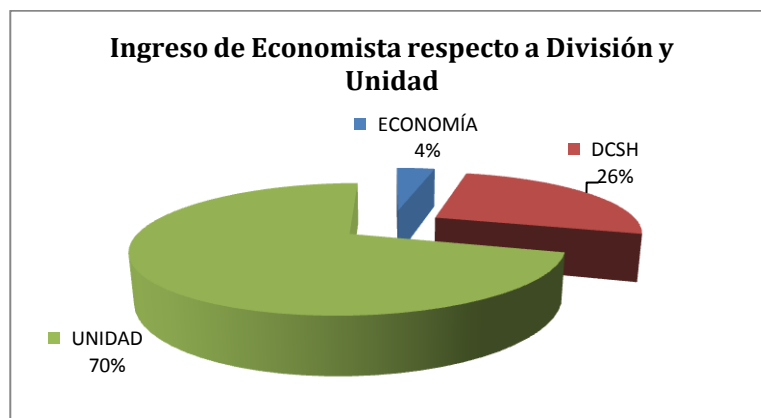
Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Nota: La Licenciatura en Política Gestión Social no es considerada dentro del periodo de estudio, por ser de nueva creación.

La Eficiencia Terminal de la licenciatura en economía está representada por el ingreso, egreso y titulación, las estadísticas históricas de 1974 a 2012 muestran

que el ingreso de los alumnos a esta licenciatura, fue del 15 por ciento con respecto a otras licenciaturas que se ofrecen dentro de la DCSH, y representa el 4 por ciento respecto a la Unidad Académica.

Gráfica 4

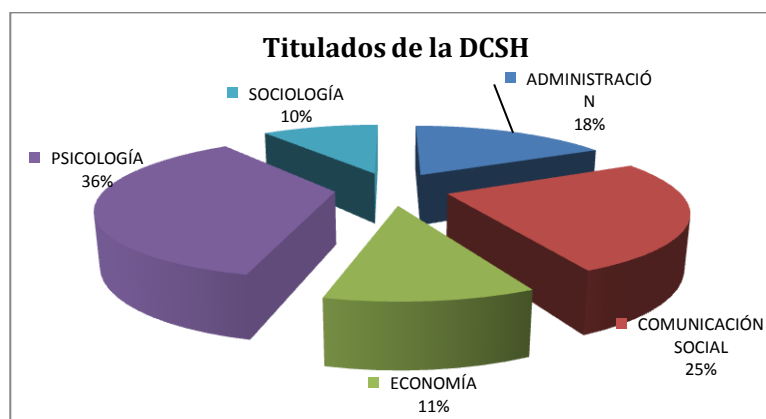


Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

En relación al egreso, La DCSH representa el 36 por ciento respecto con otras divisiones de estudio, y frente a otras licenciaturas, los economistas históricamente sólo concentraron en 10 por ciento. Es así, que el egreso de esta licenciatura respecto a la Unidad Académica se sitúa en el 3 por ciento.

Por su parte, la titulación de los egresados de la licenciatura representa el 3 por ciento de toda la Unidad Académica, y dentro de la DCSH el 11 por ciento, como se muestra en la gráfica 5.

Gráfica 5

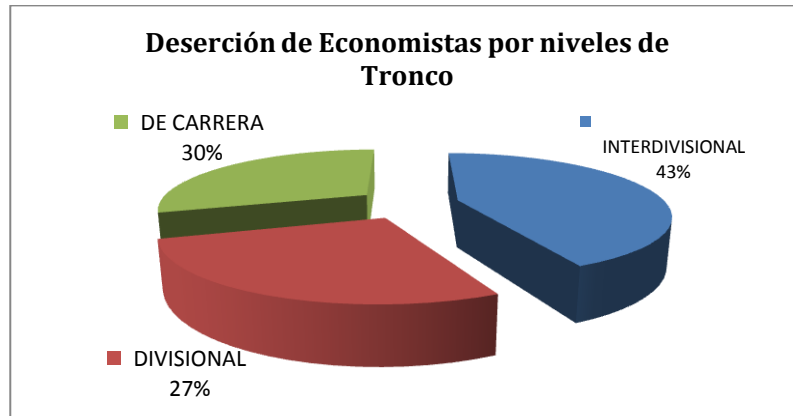


Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Uno de los problemas a los que históricamente se ha enfrentado la licenciatura es la deserción escolar, está representada en la DCSH el 36 por ciento, 47 por ciento se presenta en la División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS) y el restante 17 por ciento se localiza en la División de Ciencias y Artes para el Diseño (DCYAD).

La licenciatura en economía representa el 19 por ciento dentro de las licenciaturas de Ciencias Sociales y el 5 por ciento con respecto a la Unidad, sin embargo, comparando la deserción de economistas frente al ingreso de los mismos, se acentúa el problema, al figurar con el 38 por ciento, esta deserción se localiza a lo largo de los diferentes niveles de estudio y obtiene su mayor porcentaje en el Tronco Interdivisional con el 43 por ciento, seguido del 27 por ciento del Tronco Divisional, esto significa que en el primer año de estudio el 70 por ciento de los estudiantes abandona la carrera.

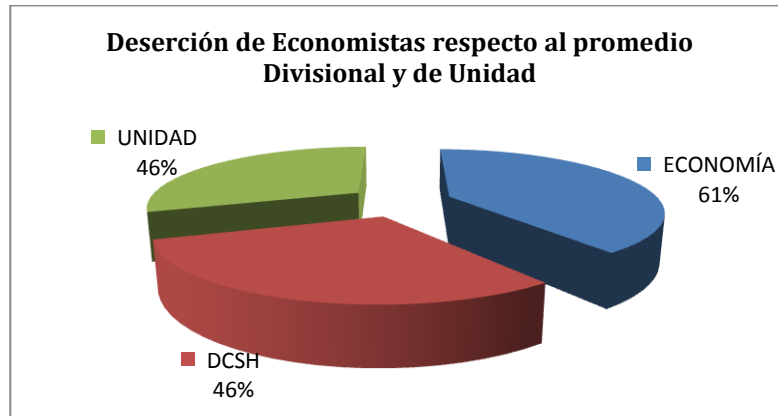
Gráfica 6



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Las causas del abandono escolar son variadas, pero entre los comentarios más frecuentes que argumentan los estudiantes se encuentran la falta de recursos económicos, la falta de seguridad sobre la carrera que realmente querían estudiarla, el alto grado de dificultad que contienen los módulos de estudio; y para quienes ya laboran y decidieron incorporarse a una licenciatura, disponen de poco tiempo para estudiar y preparar trabajos y tareas, es así, como la deserción alcanza altos niveles, en especial la carrera de economía que sobrepasa el promedio de Unidad y División de estudio, al representar el 61 por ciento.

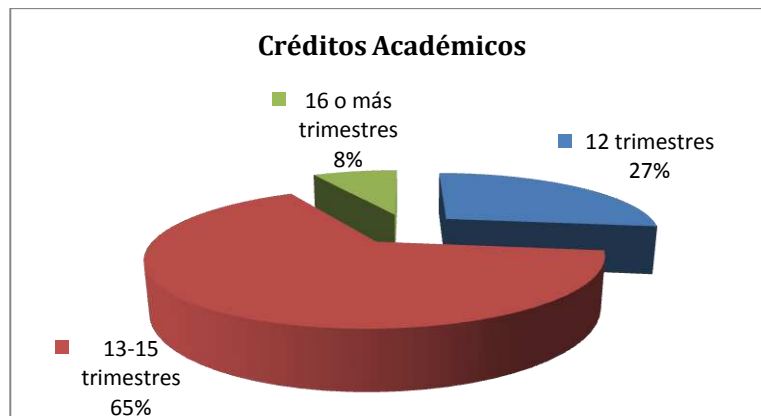
Gráfica 7



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Es así como, quienes tienen la posibilidad de permanecer en la institución y continuar con sus estudios, el número de trimestres que requieren para la obtención de los créditos, oscila entre los 12 a 16 trimestres, sin dejar de considerar a quienes requieren de mayor tiempo.

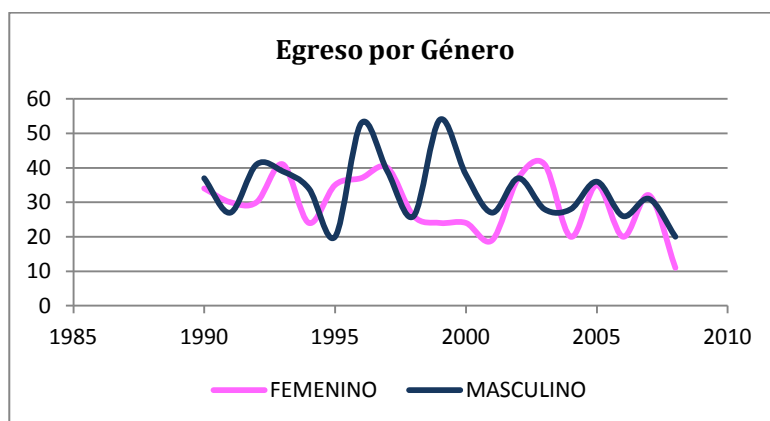
Gráfica 8



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Con respecto al género, los datos estadísticos para el periodo 1990-2012, señalan que no es una licenciatura exclusiva de género masculino, la incorporación de la mujer ha sido constante, excepto en los años 1997 y 1999 donde el incremento de la matrícula masculina tuvo un repunte.

Gráfica 9



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

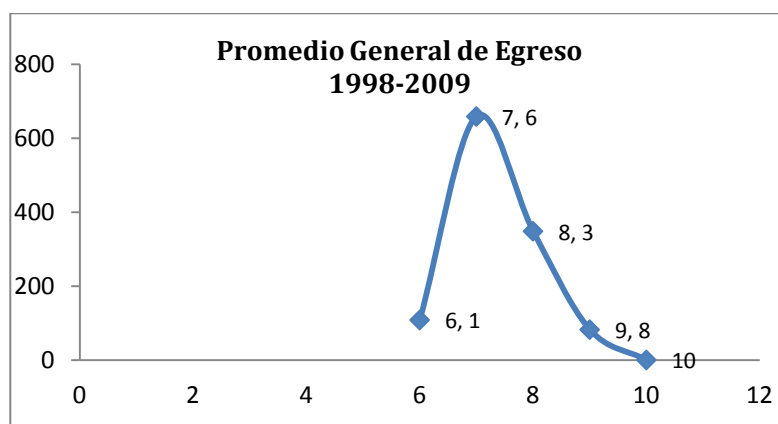
Por su parte, el promedio general de calificación obtenida por los alumnos se representa en número y es la suma de las calificaciones aprobadas a lo largo de su estancia en la universidad, la calificación numérica aparece en su certificado de estudio. Pero las calificaciones trimestrales son evaluadas en letra y representa la suma del contenido de la unidad de enseñanza aprendizaje, que como vimos en el apartado anterior integra, teoría, matemáticas y taller. La *S* o *Suficiente*, abarca las calificaciones de 60 a 75 sobre una escala de 100. La *B* o *Bien*, integra la puntuación de 76 a 85. Y la *MB* o *Muy Bien* oscila entre los 86 100 puntos.

Para el periodo de 1990 al 2012 el promedio general en letra de los alumnos egresados se comporto con el 64 por ciento para quienes obtuvieron *S*, el 29 por ciento fue para los alumnos con *B*, y el restante 7 por ciento los alumnos con *MB*.

Existen un sin número de factores que influyen en el promedio general, entre los comentarios frecuentes se encuentra que la baja en el promedio se debe al alto grado de dificultad del contenido matemático, que se encuentra presente a lo largo de toda la licenciatura se convierte en un factor importante. Entre 1990 al 2012 el número de alumnos que obtuvieron *MB* fueron 117, de los cuales sólo 10 de ellos obtuvieron la *MB* en las 12 ueas.

La siguiente gráfica muestra el comportamiento de las calificaciones numéricas de los alumnos de las generaciones 1998 a 2009, que sirven de base para el estudio de empleabilidad, de los 770 egresados, solo se toma una muestra de 85 personas.

Gráfica 10



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

En general se puede afirmar que la licenciatura en economía se encuentra entre las licenciaturas con los índices más bajos de Eficiencia Terminal, y los más altos en deserción, el 61 por ciento, con respecto a las otras licenciaturas de la misma división y Unidad Académica.

La estructura curricular influye en el egreso, por el alto grado en la utilización de los métodos cuantitativos (matemáticas) combinados con la complejidad en la parte teórica e instrumental, lo que suscribe a la licenciatura como una de las profesiones más complejas y difíciles.

Existen otros factores que pueden influir en la Eficiencia Terminal, como son los profesores, los niveles de reprobación por módulo, así como los trámites administrativos y de servicios que realizan los estudiantes, entre otros, factores que no se analizan en este apartado, pero dejan abierta la puerta para futuros análisis como la maternidad, la salud, el cambio de residencia, los niveles de ingreso, la incorporación temprana al empleo, la frustración, etcétera.

Después de identificar el comportamiento de la licenciatura durante un periodo de tiempo, es importante conocer quiénes son los egresados y cuáles los métodos de empleabilidad que han utilizado a lo largo de su carrera profesional, sabemos que la muestra está integrada por egresados que vivieron de marea interna, en la universidad las adecuaciones a los planes y programas de estudio; y de manera externa, se enfrentaron al cambio político-económico más importante en los últimos cuarenta años de la vida nacional. La aplicación de las políticas neoliberales no sólo reformó el quehacer económico, sino también las expectativas de la población sobre el empleo, el ingreso, la seguridad social, hasta las propias relaciones personales. Los egresados de economía, de las instituciones públicas, como muchos otros jóvenes egresados, se vieron desplazados rápidamente por egresados de instituciones privadas que poseían nuevas calificaciones que demandaba el mercado laboral, por tal motivo, los

economistas de la UAM-X, tuvieron que buscar se propio mercado laboral donde desempeñarse y ser capaces de adaptarse a los cambios con las credenciales que habían adquirido en su estancia por la universidad.

Es aquí donde el recorrido inicia.

Capítulo IV

Inserción y desarrollo profesional

El etnógrafo atento presta atención a lo que hace que la gente se contradiga o, también, a lo que lleva a la gente a un callejón sin salida en su capacidad de comprensión. El entrevistador no oye un informe defectuoso, sino que, más bien, escucha una investigación subjetiva de la complejidad social. Esas ambigüedades, deformaciones y dificultades que aparecen cuando se trata de explicar personalmente la Fe, la Nación o la Clase constituyen una comprensión individual de la cultura.

Richard Sennett

Para realizar un estudio de empleabilidad desde tomando como estudio de caso a los economistas es necesario regresar al marco teórico, donde se construye la empleabilidad de una persona como un significante, es decir, como un proceso que está construido por varios significados, para este estudio se diseñaron cuatro estructuras básicas; la primera, se relaciona con el *conocerse*, al identificar al oferente a través de una serie de habilidades, actitudes, competencias, etcétera, que pueden ser innatas, o transmitidas en el entorno familiar; la segunda estructura incluye los procesos de *formación*, entre los que destacan los conocimientos adquiridos en el medio escolar, y se encuentran descritos en el

capítulo tres de este trabajo. La *venta*, es decir, la incorporación al mercado laboral de los egresados universitarios y los mecanismos de inserción realizados desde el primer empleo hasta el empleo actual, al señalar el tipo de actividad que desarrolla y los niveles de ingreso que obtiene; y finalmente la *compra*, referida a los mecanismos y criterios que establece el empleador para admitir a un oferente en una vacante, y poder seleccionar, condicionan, retener o liberan a un trabajador.

En este capítulo se describe el proceso de inserción de los economistas egresados al mercado laboral, un recorrido por la búsqueda de empleo y su obtención, para conocer como la oferta de egresados se incorpora al trabajo. El segundo apartado contiene un análisis de las habilidades, actitudes y competencias que posee el economista como herramientas de inserción laboral, por último, la visión del empleador se analiza en el siguiente capítulo.

4.1 Origen socioeconómico

La teoría del Capital Humano expuesta por Becker (1984) sostiene que el conjunto de las capacidades productivas mejoran cuando un individuo adquiere, por acumulación, conocimientos generales o específicos. Schultz (1972) consideró que la inversión en capital humano podría explicar la mayor parte del aumento de los ingresos reales por trabajador, bajo esta teoría, se considera que la productividad laboral y los ingresos pueden mejorar a través de la educación, es así, como el sistema productivo se fue vinculando con el sistema educativo

A mediados de siglo XX la masificación de la educación demostró que los padres invertían en la educación de sus hijos para ser mejores personas y, para obtener ingresos futuros. El ejercicio de renunciar a la actividad productiva durante el periodo escolar es solventado por la familia, en ellas recaen los gastos en

educación durante el tiempo que los jóvenes se incorporen al mercado laboral y puedan obtener un ingreso. El estudio de caso demuestra este hecho, el 50 por ciento de los egresados aseguraron que su padre aportó los ingresos necesarios para sus estudios, el 22 por ciento confirmó que el ingreso provino de su madre y sólo el 16 por ciento dijo ser responsable de sus gastos.

La familia absorbe los gastos que se generan por la educación de los hijos, los ingresos que el padre aportó procedían en un 40 por ciento de su empleo como servidor público de alguna institución, mientras que el 10 por ciento obtenía dinero por una actividad en la vía pública. El apoyo de la madre es menor, al ser casi el 57 por ciento amas de casa y no desempeñar ninguna actividad laboral, las madres que trabajan se sitúan como empleadas del sector público y privado (20 y 11 por ciento respectivamente).

El nivel de escolarización de los padres está relacionado con el nivel de ingreso de las familias, el 22 por ciento de los padres estudió una licenciatura, lo que le permitió ingresar a laborar en actividades del Estado, mientras que el 17 por ciento sólo cuenta con estudios de secundaria, y el 11 por ciento obtuvo una educación de nivel medio, similar al rubro de padres sin escolaridad.

El grado de escolaridad de la madre demuestra el atraso económico, social y cultural en el que viven miles de mujeres en este país, pese a vivir cerca de los centros urbanos el 30 por ciento de las madres no recibieron ningún tipo de educación, el 20 por ciento terminó la secundaria y sólo el 17 por ciento estudió una licenciatura.

Por otro lado, el origen socioeconómico de los egresados también está determinado por el lugar de residencia, la información obtenida en la oficina de Registro Escolar señala que las colonias de procedencia de los egresados se concentran en las delegaciones Xochimilco, Tlahuac, Milpa Alta, Iztapalapa, Tlalpan y Coyoacán, así, como de la zona conurbada del Estado de México.

Las relaciones familiares, los ingresos económicos, los niveles de educación y el lugar de residencia, denotan una población de clase media baja y baja. Éste es el entorno familiar y social donde convivió el egresado en economía, un espacio con carencias económicas, escasas referencias culturales y falta de oportunidades de desarrollo social. La pobreza y muchas veces la marginación son obstáculos difíciles de superar, lo que hace comprensible que los padres a través de sus hijos, busquen una nueva forma sustento económico, pero la carencia de vínculos con otras esferas productivas y sociales debilita las oportunidades y encierra en un círculo vicioso el futuro de una generación.

El esfuerzo por modificar los patrones sociales expresa un interés y un cambio en la forma de pensar, el asistir a la universidad es el primer paso para empezar a cambiar.

4.2 Búsqueda de empleo

Los años de crisis económica de la década de los ochenta y posteriormente los noventa del siglo XX suponen un desprestigio de la profesión económica, los cambios económicos experimentados en este periodo han reforzado la idea de que los problemas del país son el resultado de las decisiones de un grupo de economistas tecnócratas, que asumió la dirección del país, un grupo que concentra a graduados de universidades privadas con cargos de dirección en las esferas más altas de la toma de decisiones, un grupo que ha polarizado las oportunidades de desarrollo de la población abriendo la brecha entre ricos y pobres.

Las decisiones tomadas por economistas para reducir la participación del Estado, cortar los apoyos en los sistemas de bienestar social y mejorar la calidad de vida de la población, fueron sustituidas por la participación privada, la apertura

comercial y la flexibilidad laboral. La contracción del sistema productivo frente al sistema educativo ha sido el resultado de los ritmos diferenciados de crecimiento (3 y 7 por ciento respectivamente), en estos momentos de cambio e incertidumbre quién paga las consecuencias son los graduados.

Lo anterior trajo consigo un deterioro en las condiciones laborales de las personas y limitó las posibilidades de inserción y desarrollo profesional de un creciente número de graduados, lo que nos lleva a preguntar *¿cómo las decisiones económicas tomadas por economistas llevaron a que ni los propios economistas encuentren trabajo?* y si lo encuentran, ¿qué tipo de actividad desarrollan y cuáles sus características? El estudio de caso de egresados en economía de la UAM-X es el punto de referencia para intentar responder.

La búsqueda de empleo de los economistas inicia antes de concluir todos los créditos del plan de estudio de la universidad, así lo aseguraron el 55 por ciento de los entrevistados, de los cuales el 21 por ciento destacó estar laborando en algún espacio de gobierno, 13 por ciento en el sector privado, 7 por ciento se encontraba trabajando en la vía pública y el resto como comerciante establecido y obrero.

El 92 por ciento de ellos aseguró haber buscado trabajo al concluir sus estudios, frente al 8 por ciento que decidió continuar estudiando; los estudios posteriores estuvieron orientados a realizar una maestría (4.7%), alguna especialización (2.4%), un diplomado (2.4%), y una segunda licenciatura, el tiempo aproximado que dedicaron a estudiar fue de 48 meses.

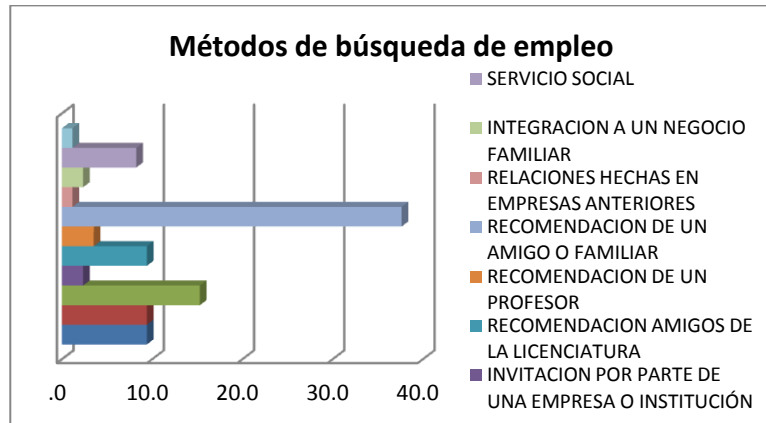
Para quienes buscaron empleo después de concluir sus estudios de licenciatura señalan haber encontrado trabajo durante los siguientes seis meses y antes del año (50%), el 22 por ciento argumentó que su primer empleo lo encontraron después de un año y antes del segundo, un 18 por ciento aseguró un lugar laboral antes de los seis meses del egreso, el 5 por ciento de los economistas tardaron

más de dos años en su incorporación laboral y sólo 2.4 por ciento continuó laborando en el mismo empleo que tenía antes de concluir la universidad.

Al recordar los supuestos con los que trabaja la teoría neoclásica de mercado de trabajo de información perfecta de los agentes (oferentes y demandantes), las respuestas de los encuestados determinan que el mundo real no se ajusta al que imaginaba el modelo de competencia perfecta. El desajuste en el mercado se debe a la escasa experiencia laboral que los egresados tienen al momento de iniciar la búsqueda de empleo (56.5%), el considerar poco atractivas las ofertas de empleo por parte de los empleadores (18%), convierte a la teoría en fallas del mercado.

El gráfico siguiente muestra la utilización de distintos métodos de búsqueda por los encuestados. Los métodos usados más frecuentes son: las recomendaciones realizadas por un amigo o familiar (38%), anuncios en la Internet (15.3%), bolsas de trabajo, anuncios en el periódico y recomendaciones realizadas por amigos de la licenciatura 9.4 por ciento cada una, el 8.2 por ciento encontró empleo en el lugar donde realizó el servicio social, las recomendaciones realizadas por algún profesor corresponden al 3.5 por ciento, invitaciones realizadas por una empresa o institución a incorporarse a laborar la obtuvieron el 2.4 por ciento, así como, el integrarse a un negocio familiar, sólo el 1.2 por ciento señaló que su incorporación al mercado laboral fue realizada a través de relaciones hechas en empresas donde laboró con anterioridad. De los encuestados ninguno hizo referencia al autoempleo o la creación de su propio negocio.

Gráfica 11



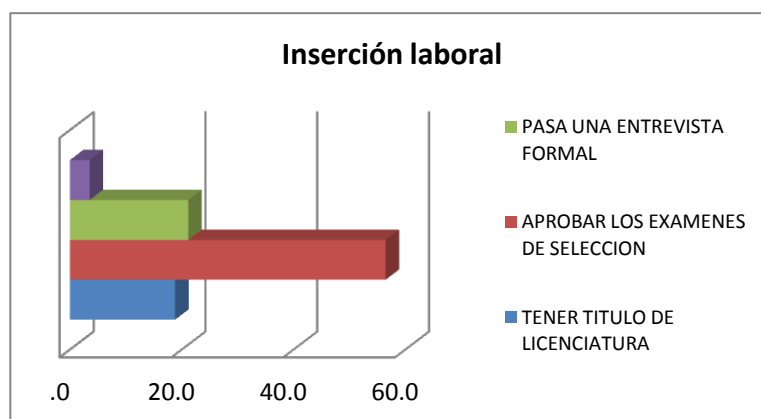
Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para el Estudio de Egresados de la Licenciatura en Economía, UAM-X, México 2013.

4.3 Inserción laboral

La teoría de la búsqueda de empleo y los procesos de inserción laboral son un proceso complejo y extenso en el tiempo. Los estudios señalan que el método más eficaz para encontrar empleo continúa siendo las entrevistas conseguidas por medio de familiares y amigos (García Montalvo, 2003), como se demostró en el apartado anterior. El proceso de inserción laboral está relacionado con la experiencia sobre prácticas, exámenes, ejercicio, etcétera; ganada durante los estudios universitarios, como uno de los factores que facilitan la transición de la universidad al trabajo (Salas Velasco, 2007), esto se comprueba al analizar la información obtenida en la encuesta realizada a los egresados en economía, quienes determinaron que en el proceso de inserción al mercado fue esencial la evaluación realizada por los empleadores para ocupar la vacante, el 56.5 por ciento aprobaron exámenes de selección, el 21.2 por ciento señalaron que lo importante en el proceso fue la entrevista realizada por un integrante de la sección de recursos humanos o directamente con un ejecutivo, mientras que el 18.8 por

ciento apuntó que el poseer el título de licenciatura fue su carta de entrada al sistema laboral. El porcentaje menor se relaciona con la obtención de un título universitario y mayor con la capacidad de aprendizaje de la persona, cuando Spencer (1973) menciona que el hecho de haber terminado una carrera universitaria, independientemente de cuál haya sido, puede ser una señal de que la persona sea “inteligente” o capaz de “aprender”. En ese sentido para el empleador es perfectamente racional ofrecer trabajo a un licenciado independientemente de la especialidad. Sin desacreditar ninguna profesión, la inteligencia o capacidad de una persona para Spencer puede ser probada al realizar una carrera.

Gráfica 12



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para el Estudio de Egresados de la Licenciatura en Economía, UAM-X, México 2013.

La demanda por un trabajador adecuado abre la perspectiva de contratación en los centros laborales, que se intensifican por la tecnificación de las fuerzas productivas del trabajo y por la racionalidad de los procesos de reproducción ampliada de capital que incluyen siempre la concentración y centralización de capitales, por tal motivo, las evaluaciones realizadas por los centros de trabajo a

sus futuros empleados confirman que los conocimientos adquiridos y los exámenes es la forma recurrente para la contratación.

4.4 El primer empleo

La teoría de la búsqueda de empleo implica que la probabilidad de abandonar el desempleo está determinada por dos factores, la oferta de empleo y la probabilidad de aceptarlo. El primer empleo establece la aceptación de la oferta de empleo y deduce un acuerdo salarial bajo un sistema de contratación, el primer empleo de los economistas se describe a partir de trece variantes en el primer puesto de trabajo.

El primer empleo denota el inicio de un proceso de aprendizaje continuo dentro del mundo de trabajo, las actividades realizadas por los egresados demuestran su construcción, es así, que el primer empleo de los economistas se centra en actividades de asistente, ayudante (17.6% y 15.3 %), analista de datos (10.6%), vendedor en algún establecimiento mercantil (9.4%), jefe de oficina (7.1%), trabajador por cuenta propia, ejecutivo de cuenta (5.9% para ambos), auxiliar de oficina (3.5%), supervisor, profesionista independiente y empleado no profesional con el 1.2 por ciento.

El 61 por ciento de los jóvenes egresados admitieron que su ingreso laboral lo realizaron en empresas que concentran a más de 251 empleados, es decir, empresas consideradas como grandes. El 19 por ciento se inserto a su primer empleo en empresas que no rebasaban los 100 trabajadores, estas empresas son consideradas pequeñas, el 13 por ciento se desempeñó en empresas de entre 100 a 250 empleados, es decir, medianas, y sólo un 6 por ciento consiguió empleo en la micro empresa, en centros laborales con menos de quince empleados.

El tamaño de la empresa y el tipo de actividad laboral determinan el nivel salarial, es así, que los ingresos obtenidos durante el primer empleo fluctúan entre los mil y diez mil pesos. De los egresados el 36 por ciento aseguró obtener ingresos entre los tres mil y cinco mil pesos al mes, el 25 por ciento alcanzó un ingreso mensual entre mil y dos mil pesos, el 21 por ciento consiguió un salario de cinco mil a siete mil pesos, y sólo el 2.4 por ciento argumentó que su primer ingreso mensual fue superior a los siete mil pesos.

La duración del primer empleo puede ser un reflejo de los bajos ingresos obtenidos, el 62.4 por ciento asegura no permanecer en el primer empleo más de un año, 34 egresados decidieron cambiar de lugar de trabajo a los dos meses de su primera contratación, el 24.7 por ciento asegura esperar hasta el segundo año para realizar el cambio, el 11.8 por ciento decidió que el tercer año era el indicado para ingresar a otra opción. Sólo una persona permaneció en el mismo empleo por un tiempo de seis años. Como se observa la mayor rotación se realizó en los primeros meses de su incorporación, el primer empleo de los egresados universitarios dista mucho de aquellos economistas que ocuparon cargos a la cabeza de las dos instancias financieras más importantes del país, muy lejos de la SHCP y el BM y con una brecha salarial inimaginable.

Spencer nuevamente coincide al determinar que las actividades laborales realizadas en ocasiones son independientes de la especialidad en educación, esto se comprueba cuando se analiza la relación del empleo con las actividades efectuadas en el primer empleo, el 53 por ciento mencionó que nunca se relacionó su actividad laboral con los conocimientos adquiridos en la universidad, el 13 por ciento señaló que en ocasiones existía vínculo, el 14 por ciento asegura que en su primer empleo con frecuencia llegó a utilizar algunos conocimientos de economía y el 18 por ciento asumió que casi siempre estuvo en contacto.

Este panorama, nos permite analizar junto con la teoría como para el empleador es aceptable que el trabajador abandone la empresa y se mude a otra donde se pague más, pero en el periodo de tiempo en el que labora dentro de la empresa se le exige al trabajador involucrarse en su trabajo y en proyectos al máximo nivel, muchas veces por arriba de lo que estipulan los acuerdos contractuales. Es así como la búsqueda de un nuevo empleo continua.

El 43 por ciento de los economistas han cambiado de empleo en tres ocasiones, 15 por ciento en dos, 7 por ciento se mudo seis veces, el 6 por ciento cuatro, y el 3.5 por ciento se refiere a cinco cambios, mientras que sólo una persona asegura haber realizado mayor movilidad laboral. García, Martínez Tur y Peiró (2001) consideran que la movilidad no sólo se debe a la falta de ingreso, si no a la exigencia del empleado, quien espera tareas desafiantes y proyectos interesantes, lo que lo induce a buscar un nuevo contrato laboral.

4.5 Empleo actual

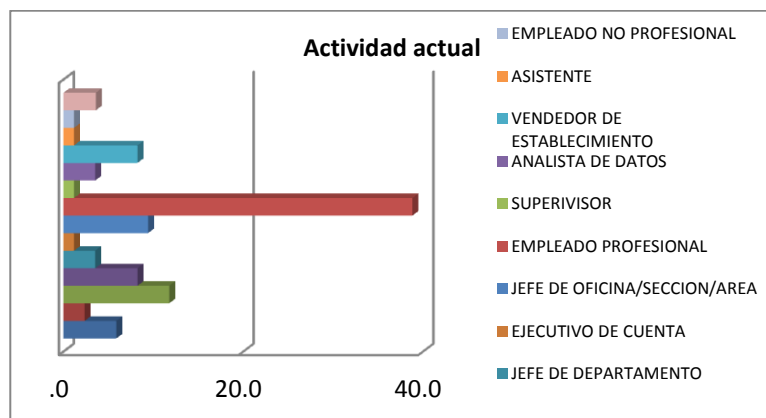
La orientación del mercado, la movilidad laboral, la formación continua y la responsabilidad del trabajador lo mantienen dentro del ámbito laboral, el 96 por ciento de los egresados se mantiene trabajando actualmente, el 49 por ciento se desarrolla en actividades del sector público y el 48 por ciento en el sector privado, tres personas aseguraron no tener empleo al momento de realizar la encuesta.

El tamaño de la nueva empresa donde labora el 65 por ciento de los egresados registra a más de 251 trabajadores, mientras que el 28 por ciento se encuentra en empresas medianas, el 3.5 en micro empresas y el 1.2 en pequeñas,

La actividad que realiza dentro del empleo actual está relacionada con ser empleado de oficina (39%), gerente o director de área (12%), jefe de oficina (9.4%), vendedor en establecimiento y subgerente (8.2%), dueño o socio de un

empresa (6%), jefe de departamento y analista de datos (3.5%), profesionista independiente (2.4%), superviso, empleado no profesional, ejecutivo de cuenta y asistente (1.2 % cada uno).

Gráfica 13



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para el Estudio de Egresados de la Licenciatura en Economía, UAM-X, México 2013.

La demanda por un trabajador adecuado a partir de la transnacionalización del mismo abre la perspectiva de movilidad social vertical y horizontal en los centros laborales que se intensifican por la tecnificación de las fuerzas productivas del trabajo y por la racionalidad de los procesos de reproducción ampliada de capital que incluyen siempre la concentración y centralización de capitales.

La flexibilidad laboral ha modificado la reorganización de la clase obrera y profesionales, al transformar los patrones de sociabilidad, vida cultural y conciencia dentro de las relaciones sociales, también ha transformado los patrones de trabajo y organización al ser reelaborados o abandonados por la nueva división del trabajo. El abandono de las precarias condiciones laborales y económicas obliga al individuo a realizar nuevas incursiones laborales con el objetivo de mejorar su situación económica. Entramos en un estado donde

deseamos acelerar el trabajo, para así tener una remuneración económica inmediata y poder satisfacer nuestros deseos.

Una remuneración económica superior al primer empleo es sinónimo de logro, de expectativas cubiertas y metas alcanzadas, pero realmente ¿cual mejoría salarial puede existir cuando a nivel nacional han bajado los salarios en los últimos años? Si el 30 por ciento de los egresados continúan obteniendo ingreso de entre cinco mil a siete mil pesos mensuales, 25 personas reciben menos de cinco mil pesos, 15 personas no rebasan los diez mil pesos y sólo 12 de ellas lo hacen. Realmente el estancamiento salarial continúa para casi todas las actividades productivas, sin embargo, los egresados tiene la percepción de que sus empleos han mejorado (59%) con relación al empleo anterior, el 32 por ciento señalan que esta igual y el 7 por ciento argumenta que ha empeorado, quizá este último grupo sea el más objetivo.

El tipo de actividad laboral que desempeñan y los niveles de ingreso de los egresados son dos indicadores para conocer la situación del universitario en el mercado laboral, y dentro de este, determinar qué relación existe con los conocimientos adquiridos en la universidad y su actual empleo. Las cifras indican que un porcentaje menor (11 personas) consideran que no existe ningún tipo de relación entre su actividad laboral y los conocimientos adquiridos en la universidad, 17 por ciento asegura que tiene una alta relación, el 26 por ciento ve poca relación con su empleo y el 41 por ciento reflexiona sobre la posibilidad de que su actividad se relacione medianamente.

Sobre la situación laboral de los egresados cabe destacar que sus métodos de empleabilidad en el mercado laboral se modificaron entre su primer empleo y su empleo actual, y han sido capaces de ofertar su mano de obra, de buscar empleo, de acceder a un primer empleo, y recibir una remuneración, sin embargo, el proceso de empleabilidad no termina, es necesario determinar al propio egresado

desde las habilidades que posee, las competencias y las actitudes, lo que en el marco teórico se denomina “Conocerse” para seguir respondiendo el objetivo.

4.6 Habilidades, actitudes y competencias

Las nuevas cualificaciones básicas propuestas en el Consejo Europeo de Lisboa y retomadas en el Memorándum sobre el aprendizaje permanente (eu, 2000), colocan a la educación y formación como dos pilares fundamentales sobre los cuales se construye la economía del conocimiento y el mercado de la educación en el siglo XXI. Destacan la importancia de actitudes sociales como la confianza, la capacidad de toma de decisiones y de enfrentar riesgos, pues se espera que los individuos tengan un comportamiento más autónomo. Los documentos aseguran que todas las personas deberían adquirir actitudes de carácter general como aprender a aprender, a adaptarse a los cambios y a gestionar enormes flujos de información.

Los perfiles de actitudes, capacidades y experiencias que exigen los mercados laborales son analizados desde la percepción de los economistas, una de las preguntas se relaciona con señalar el nivel de conocimientos generales que utiliza en la realización de su actividad, el 43 por ciento señala que los conocimientos en economía se utilizan poco dentro de su actividad, el 37 por ciento menciona la utilización medianamente y el 13 por ciento no los ha vuelto a utilizar. La primera conjetura surge en esta pregunta al tratar de identificar el lugar exacto donde realiza su actividad laboral el egresado, lo que lleva abrir un espacio en el siguiente capítulo especial para el tipo de empresa donde se inscriben los economistas.

En relación a conocimientos específicos, las cifras demuestran que el 48 por ciento requiere utilizar este tipo de saberes de forma media y el resto de los

encuestados se concentra en responder que los conocimientos específicos son requeridos poco o de manera nula. El idioma es considerado por varios sistemas de educación como primordial dentro de sus planes de estudio, sin embargo, en la práctica laboral los economistas han identificado la nula o media utilización de otra lengua en su actividad laboral (32.9% para ambas), el 27 por ciento señala el poco uso. Contrario a las reformas en educación donde el impulso a aprender un segundo idioma se presenta como la oportunidad determinante en el empleo, pero también, cabe señalar que el tamaño de la empresa donde labora el estudiante está considerado dentro de las PYMES, lo que el idioma adicional no es un factor para el empleo que ofrecen.

Las actividades relacionadas con la informática y nuevas tecnologías son analizadas bajo las habilidades en computación dentro del área de trabajo, el 46 por ciento considera indispensable esta herramienta dentro de sus actividades laborales mientras que el resto de los encuestados la utilizan de manera regular, poco u nula. Los sistemas de automatización de la información, así como, el de transmisión han iniciado desde hace algunos años, cabe recordar los programas de escuela multimedia realizados durante el periodo foxista, como se señala en el apartado de la política educativa.

El conocer si dentro de su actividad laboral es necesaria la aplicación de un razonamiento lógico o deductivo, el 33 por ciento asegura recurrir de manera regular a su utilización, el resto hace uso de su razonamiento esporádicamente dentro de su espacio de trabajo. Llama la atención como es calificada una actividad que debe estar presente en todos los ámbitos de la vida y del desarrollo profesional.

La toma de decisiones en su ambiente laboral es recurrente para un 42 por ciento, mientras que el 35 por ciento, medianamente toma alguna decisión. Lo mismo ocurre con la posibilidad de encontrar soluciones a los problemas, el 43 por ciento

toma la iniciativa frente al 32 por ciento que actúa de manera reservada ante los problemas.

Por otro lado, el nuevo tipo de mercado exige la búsqueda de información pertinente y actualizada de las personas o recursos para poderse mantenerse activos en el mercado laboral, al respecto los egresados señalan que se actualizan de manera constante en un 36 por ciento, el 30 por ciento tarda más en actualizarse y el resto no considera necesaria la actualización de sus conocimientos o recurso.

La habilidad para utilizar y procesar la información que llega a sus manos es realizada por el 42 por ciento de los jóvenes, el 30 por ciento realiza el ejercicio medianamente, el resto de los encuestados no procesa información.

Una de las cualidades de los planes de estudio de la universidad es el aprender a trabajar en equipo, desde los primeros trimestres en la universidad los estudiantes aprenden a trabajar y convivir en equipo, esto se refleja en las actividades labores, cuando el 43 por ciento, de los casos afirma que regularmente requieren efectuar la actividad en su trabajo.

La habilidad de asociación, convivencia social acompaña a la posibilidad de coordinar o dirigir un grupo de trabajo, el 40 por ciento de los encuestados considera oportuno ser participe en la toma de decisión, el resto de las respuestas oscilan en mantenerse alejado de esta actividad. La distancia que toma un grupo de universitarios sobre la participación es contradictoria al señalar un 47 por ciento que prefiere mantenerse alejado de la posibilidad de realizar acciones administrativas en el área laboral.

Un 50 por ciento de egresados están dispuestos a aprender de manera continua, el resto considera poco o nulo el ejercicio, cabe recordar que este es uno de los

principios para la educación en el siglo XXI expuesto por la UNESCO, donde busca impulsarlo a todos los países.

Pareciera que el mercado de trabajo donde se localizan los economista es un ambiente apático, alejado al intercambio y conocimientos, lo anterior está acompañado de un porcentaje de población que prefiere mantenerse alejada de asumir riesgos, casi el 60 por ciento de los encuestados no requiere tomar la decisión dentro de su ambiente laboral.

Dentro de las habilidades de comunicación el 42 por ciento señalan una menor importancia a las relaciones públicas, el 49 por ciento afirma que la comunicación oral, escrita y gráfica medianamente es utilizada para realizar sus actividades laborales.

La puntualidad laboral es un factor de incumplimiento, el 52 por ciento de los encuestados indicar ser puntuales, frente al resto que considera tener una desventaja. Los hábitos puntualidad y presentación personal pueden ser adquiridos desde el entorno familiar, que pueden ser modificados por el tipo de actividad que se desarrolle con el tiempo, sin embargo, son prácticas que regularmente no desaparecen. La presentación personal dentro de la esfera del trabajo es calificada como muy necesaria por el 40 por ciento de los entrevistados, frente al 42 por ciento que menciona no ser tan importante para realizar su labor.

La actitud de asumir responsabilidades en el trabajo lo realizan el 56 por ciento, el 29 por ciento se aleja de la responsabilidad y el resto prefiere no tener ninguna relación de compromiso.

La creatividad en el trabajo se consigue entender de dos formas los altamente creativos (37%) y los menos creativos (39%), los factores que explican esta diferencia pueden ser variados pero si lo relacionamos con los anteriores ítems se logra deducir que los puestos laborales no requieren a una persona con

imaginación. La propuesta de Robert Reich (1991) realizada sobre la clasificación de los trabajadores, abarcaría a estos porcentajes al ser denominados “trabajadores rutinarios”.

Por último, cuando las empresas señalan en sus vacantes la contratación de personal que se identifique con sus objetivos y 45 por ciento de los egresados parece responder a ello, el resto se mantiene alejado de poder hablar el mismo idioma.

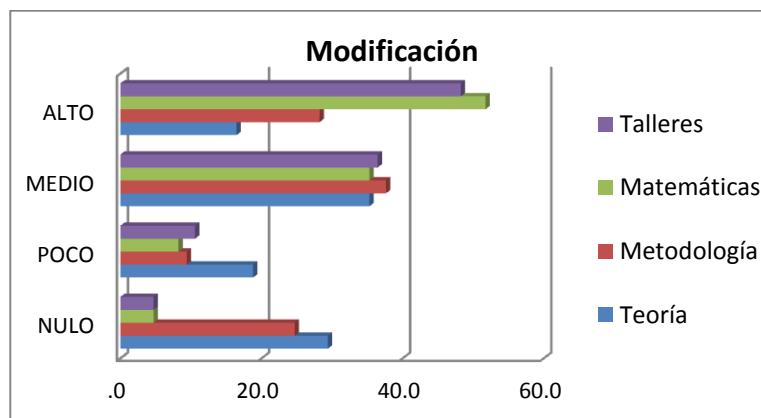
Desde la percepción de los economistas encuestados consideran que la licenciatura realizada en la UAM-X los preparo para trabajar en diversos sectores no económicos en un 31 por ciento, como el porcentaje más alto; para laborar dentro del mismo sector económico, el 29.4 por ciento considera que su preparación fue nula o poca, y el 16 por ciento la considera satisfactoria.

La universidad tiene programas de vinculación académica en oficinas de la Coordinación, Planeación, Vinculación y Desarrollo Académico (COPLADA), donde los alumnos pueden solicitar información sobre programas y proyectos de vinculación, son embargo el 42 por ciento señala un nulo vinculo con otros sectores como instituciones o empresas por parte de la universidad, el 27 por ciento menciona que sólo existe poca relación.

La capacitación constante es parte del nuevo mercado laboral, desde la reforma laboral hasta las nuevas fuentes de contratación señalan la necesidad de continuar capacitando a los trabajadores, ante este cuestionamiento los egresados consideran la poca oportunidad que han tenido en este rublo (41%). Pese a que ellos manifiestan que la universidad los preparó para pensar creativamente en un 38 por ciento, las condiciones económicas del país y la falta de oportunidades no ha permitido que se desarrollen de manera independiente.

Para terminar los conocimientos adquiridos en la licenciatura han sido utilizados de diversas maneras en su actividad laboral, lo que les permite identificar la posibilidad de realizar modificaciones dentro de cuatro áreas estratégicas.

Gráfica 14

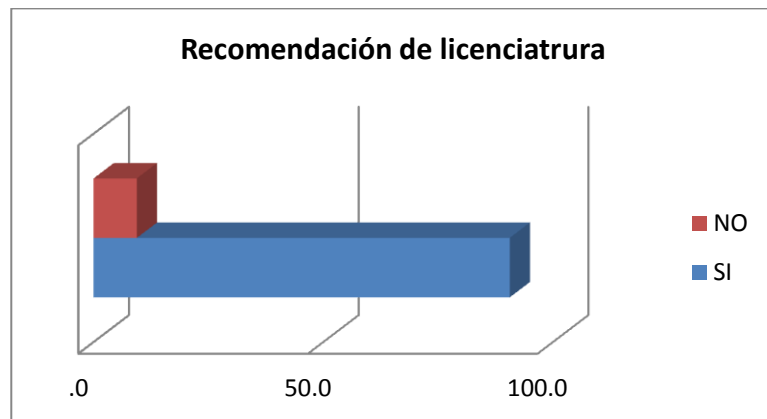


Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para el Estudio de Egresados de la Licenciatura en Economía, UAM-X, México 2013.

Los encuestados consideran necesario realizar ajustes en la teoría de forma moderada, un 35 por ciento, en el proceso metodológico 37 por ciento, en los programas de estudio relacionados con las matemáticas y los talleres prácticos, ambos con un 48 por ciento.

Al cuestionar las herramientas que la universidad les ofreció durante su estancia académica y conocer los métodos utilizados en la búsqueda de empleo y los conocimientos y habilidades que fueron formados desde sus casas y en la propia universidad, se cuestiona al egresado para determinar si recomienda la licenciatura como una licenciatura para el mercado de trabajo actual. El 90 por ciento asegura que es una licenciatura recomendable.

Gráfica 15



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta para el Estudio de Egresados de la Licenciatura en Economía, UAM-X, México 2013.

Pero la opinión de los empleadores sobre los egresados en economía es importante, por tal motivo, un primer acercamiento permite conocer que el 71 por ciento considera tener una buena opinión, el 17 por ciento, muy buena opinión, el 7 por ciento regular y el 3.5 una mala percepción de los economistas de la UAM-X.

Capítulo V

Los empleadores

Hemos de afrontar el hecho de que el mantenimiento de la libertad individual es incompatible con la plena satisfacción de nuestra visión de la justicia distributiva.

Friedrich Hayek.

El que los jóvenes tengan la oportunidad de adquirir una formación profesional, desarrollar sus habilidades y destrezas son sólo dos pilares que requieren para realizar el proceso de empleabilidad, los métodos y las formas de inserción laboral representan el tercer pilar del proceso, la última columna se centra en el campo de los empleadores. Con estas cuatro estructuras el proceso de empleabilidad se detiene, pero no concluye, las interrupciones son producto de los cambios políticos, económicos, sociales y personales; la deconstrucción, en palabras de Derrida, puede realizarse tantas veces la persona tenga la capacidad de reinventarse asimismo.

La última estructura del proceso se centra dentro del mercado laboral, por el lado de la demanda, y es el campo de los empleadores; el empleador es un sujeto más en el mercado laboral, que representa la marca de la empresa, toca todos los momentos del candidato y la experiencia del empleado, desde la primera vez que el candidato escucha su nombre hasta el día en que se retira de la empresa. Es su

reputación la que lo acompaña dentro y fuera de la organización, es la piedra angular para encontrar, contratar y conservar a un empleado en todos los rincones de la organización. En otras palabras, es fundamental para todas las etapas del ciclo de contratación.

Es una persona con una visión de la empresa multidimensional, que ejecuta el liderazgo de la empresa, conoce a los empleados, los puestos de trabajo y las vacantes, tiene el primer contacto con los candidatos en el mercado, examina a exalumnos o egresados, busca la calidad y capta a las personas correctas.

En la actualidad casi todas las empresas integran una oficina de recursos humanos o contratan los servicios *outsourcing* donde el empleador o reclutado es el primer contacto de los candidatos que aspiran ocupar una vacante. El número de vacantes disponibles de la empresa está en función de la productividad, del desarrollo del sector productivo y del desarrollo económico nacional, una vacante es el reflejo de la fluidez o contracción del sistema económico, de las oportunidades de expansión del sector productivo donde se encuentre inscrita la empresa y finalmente de la decisión del empleador por contratar, retener o liberar a los profesionistas.

Lo anterior conduce a realizar un recorrido por algunos determinantes del empleo.

5.1 Niveles de desocupación y desempleo en la actualidad

El reporte sobre desempleo realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), señala que México ha reducido su desempleo en los últimos tres años, destaca que la tasa de desempleo en 2011 fue de 5.2 por ciento, para 2012, 5 por ciento y en 2013 de 4.9 por ciento; aproximadamente, 2 millones 681 mil personas de la Población Económicamente Activa (PEA) se encontraron desempleadas; el estudio describe que entre la población más

afectada fueron los jóvenes de hasta 24 años de edad, al alcanzar un 10 por ciento, es decir, uno de cada diez jóvenes se mantuvo fuera del ambiente laboral.

Por su parte, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su informe basado en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010, consideró que los hombres desempleados representan el 5.15 por ciento frente a las mujeres con un 5.52 por ciento. Señaló que el 22 por ciento de los desocupados no habían alcanzado estudios de secundaria, mientras que el 78 por ciento tenía estudios superiores. El sector de los servicios es el que concentra el 41.8 por ciento de los trabajos activos en el país, seguido del comercio que representa el 16.3 por ciento.

Por su parte el Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la UNAM²⁷ señaló que para el tercer trimestre del año 2013 la población desocupada fue de 2.7 millones de personas (similar a los reportes de INEGI), más 6.2 millones de población disponible, utilizando la fórmula de tasa de desempleo construida por esta institución (que no reporta el INEGI). Con lo anterior, la población desempleada en México fue de 8 millones 900 mil 222 personas, al tercer trimestre del año 2013. Esto quiere decir, que la población desocupada es apenas el 30% de la población desempleada. Cuando en los discursos oficiales se utiliza la desocupación para hablar de desempleo, se encubre el 70% de la gente que quiere trabajar y no puede hacerlo.

Tomando como contexto las modificaciones hechas a la LFT, en cuyo fin radica la flexibilización de la fuerza de trabajo, observamos el comportamiento de la Tasa de Desocupación y la Tasa de Desempleo de acuerdo a las definiciones anteriores. Este análisis se hace a partir del primer trimestre del 2010 con información proporcionada por el INEGI a través de ENOE. En el cuadro siguiente

²⁷ Propone formular una **Tasa de Desempleo** en la que se incorpore tanto a la población “desocupada” dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), como a las personas consideradas “disponibles”.

se muestran los valores absolutos de la población desocupada, y la población desempleada.

Tabla 8

Población desocupada y disponible		
Periodo	Desocupada	Desempleo
2010-IV	2,572,777	9,034,010
2011-IV	2,747,615	9,121,793
2012-IV	2,507,729	8,863,957
2013-I	2,596,910	8,887,145
2013-II	2,607,369	9,035,029
2013-III	2,732,601	8,900,222

Fuente: Centro de Análisis Multidisciplinario (CAM) de la Facultad de Economía de la UNAM con metodología acorde a la XIII y XV Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo de la OIT y con datos de la ENOE publicados por el INEGI

En el período 2012-2013 el país tuvo uno de los crecimientos más altos de la OCDE, según reporta este mismo organismo. Asimismo, la tasa de desempleo se mantiene por debajo de las medias americana y europea, y las expectativas generales para los próximos años son de crecimiento de la economía. Sin embargo, aunque estas cifras pueden ser positivas, hay que tener en cuenta que México tiene problemas estructurales fuertes, como el creciente empleo informal y la baja protección social de una buena parte de los trabajadores.

Si bien es cierto, que se han realizado reformas que pueden mejorar esta situación, al igual que en otros muchos países de América Latina, el país ha entrado en un dilema de flexibilidad-seguridad. Cuando el entorno regulatorio es

muy estricto el mercado laboral termina generando grupos de trabajadores muy protegidos frente a otros totalmente fuera del sistema.

Otro problema del mercado laboral mexicano, desde la visión internacional, es el desempleo juvenil. Este es un reto que incluye a otras instituciones además de las empresas y el gobierno, como es el caso de las Universidades. El papel de la Universidad es crítico para acercar los perfiles de los graduados a la realidad del trabajo actual, por supuesto sin perder la misión original de la Universidad como centro de conocimiento y desarrollo intelectual. Sin embargo, en los últimos años ha mejorado el nivel de formación académica, pero al mismo tiempo, se han elevado las cifras de desempleo, eso es lo que revela la última ENOE de INEGI. La institución reveló que la cifra asciende a 2 268 162 personas, de las cuales el 8.6 por ciento se encuentra en el nivel de escolaridad de primaria incompleta, mientras que el 17.4 por ciento sólo cuenta con estudios básicos completos. A su vez, el 36.7 por ciento finalizó la secundaria y el 37.3 por ciento aseguró haber alcanzado la formación profesional e incluso grados superiores.

En un estudio realizado por la UNAM (Castillo, 2013), señala que en el país casi una tercera parte de la población son jóvenes que se ven afectados por la falta de empleo, pero también por la dificultad para conseguirlo. El desempleo afecta a incluso a quienes cuentan con estudios universitarios, eso apunta a que la educación ha dejado de ser el instrumento de movilidad social, como lo era en otras épocas. El estudio demuestra que de cada 10 egresados universitarios, sólo siete encontrarán trabajo y, de esos, sólo cuatro lo harán en algún empleo relacionado con la profesión elegida. Una de las diferencias principales, según el estudio, es que existen diferencias sustanciales entre lo que los profesores consideran que los alumnos deben aprender y lo que las empresas esperan de ellos una vez que pasan a integrar sus filas, por lo que se sugieren otros canales de preparación de los jóvenes que les den perspectivas de trabajo y de futuro; de

otro modo, nos arriesgamos como sociedad a perder toda una generación, con lo que ello implica para el crecimiento social y el bienestar de un país.

Por su parte el CAM, señala que hay que elevar el estilo de liderazgo de los profesionistas en toda América Latina, porque aun estamos condicionados por una visión jerárquica y paternalista de la empresa, a pesar de las influencias anglosajonas que se dejan notar sobre todo en las empresas multinacionales implantadas en nuestros países. Los entornos de trabajo están cambiando muy rápidamente, las empresas buscan perfiles muy especializados y demandados, y en este sentido los ejecutivos, administradores o ahora llamados *managers* deben aprender a escuchar muy bien a sus empleados y establecer una relación de liderazgo adaptada a lo que demandan, y a la vez conseguir un equilibrio con las necesidades de la organización. Cada vez son más las empresas que, en este contexto de “batalla por el talento”, ofrecen a los candidatos la posibilidad de elegir a su propio jefe como parte de la oferta de trabajo, según el estudio de CAM.

Los empleadores demandan de manera creciente la proactividad (que obviamente debe ser especialmente importante en el caso de los ejecutivos), y sobre todo la demostración de un estilo de comportamiento personal basado en valores fuertes. En mi opinión, cualquier tipo de acercamiento a la gestión internacional o global pasa por un sentido de la empatía y una sensibilidad a la diversidad que va mucho más allá de las diferencias de género o edad. Hablamos un lenguaje muy particular dentro de un mundo de percepciones distintas, y el ejecutivo debe manejarse con soltura dentro de esta complejidad social. Otro rasgo fundamental es la versatilidad. Los empleadores buscan “potencial”, y esto significa que el candidato debe demostrar flexibilidad y actitud proclive a cambiar de posición o proyecto cuando se necesite, y que asume la responsabilidad de su reciclaje o su reinvención, en palabras de Sennett, para adaptarse a las nuevas situaciones.

Por último, creo que el desencuentro entre empleadores y aspirantes a empleo se ha convertido en un problema de suma importancia. Llama la atención escuchar a las empresas manifestar su preocupación por la escasez de perfiles válidos en el mercado cuando tenemos altas tasas de desempleo quizá las más altas de la historia, especialmente en recién graduados.

Una realidad es que la Universidad no está formando aquello que demanda la empresa. Ahora bien, ¿cómo abordar este problema desde sus múltiples dimensiones? La parte más sencilla de visualizar es la que tiene que ver con los perfiles profesionales muy especializados, como las ingenierías o la tecnología. Claramente hace falta generar estos profesionales, y esto nos lleva a la estimulación de este tipo de vocaciones desde las escuelas. En muchos países ya se han implantado programas de alfabetización tecnológica a edades muy tempranas, unido a que los niños están cada vez más cercanos a la vertiente tecnológica del mundo actual se considera puede dar lugar a que se incrementen estos perfiles en el futuro, por ello la urgente necesidad de reformar los sistemas de educación en nuestro país, que desde hace algunos años han intentado aplicar políticas que promuevan una mayor comprensión tecnológica.

Este tipo de formación está muy ligada a los avances en investigación y al desarrollo de conocimiento, como una misión de la Universidad. Estos perfiles tan especializados deben matizarse desde el punto de vista de las competencias a través de programas de vinculación o prácticas en las compañías o empresas que permitan un acercamiento al mundo laboral. Las prácticas o “*internships*” se han revelado como uno de los mejores mecanismos de creación de empleabilidad entre los jóvenes actuales.

Otro tema distinto es el otro tipo de profesionales, vinculados a la venta con habilidades comerciales, que demandan los empleadores, y que crecerá aún más en el futuro si se confirman las perspectivas de crecimiento del consumo de bienes

básicos e intermedios para nuestro país. El papel de las instituciones de formación profesional debe reformarse constantemente, pero ello implica que gran parte de las instituciones de educación superior, como se demuestra en el capítulo tres, les lleva varios años en poder realizar un mecanismo de ajuste, lo que ha permitido la aparición en el mercado de la educación de la creación de centros que han estado muy atentos a las necesidades cambiantes de los empleadores, ofreciendo cursos de limitada duración pero actualizados; y otra condición que deben cumplir estos espacios es el poder estar legitimados, es decir, que los graduados de estos centros deben sentirse con un nivel de estatus y prestigio social similar al de un universitario. Son muchos los estamentos de formación profesional que, siendo efectivos en la formación, no terminan de cuajar en la sociedad, de forma que las empresas terminan poniendo la licenciatura como requisito y muchos jóvenes aun son rechazados de la formación profesional pública lo que podría limitar las opciones de trabajo y llevarlos a vivir en los niveles sociales más bajos. Esta es una tarea pendiente para las universidades, sobre todo para las públicas, para tratar de fortalecer las relaciones con las empresas, elevando el nivel de enseñanza cuando sea necesario y generando estándares de calidad que demuestren los niveles reales de empleabilidad que son capaces de formar en comparación con otros espacios privados.

Entre los principales sectores hacia donde se dirige el mercado laboral se encuentra las Ciencias de la Salud, a partir de la instalación de grandes laboratorios farmacéuticos, se ha posicionado como el primer lugar que admite a interesados a colaborar; el sector de la Contabilidad y Finanzas creció en el último año basados en información de la consultoría Head Hunter, considerada líder mundial en el reclutamiento de recursos humanos, debido a los cambios normativos y modelo de gestión de las empresas y las nuevas demandas de la actividad financiera, han llevado a los especialistas calificados a insertarse en este rubro; el área de Ingeniería y Manufactura, se ha posicionado en la absorción de

especialistas al realizarse en nuestro país las aperturas de nuevas plantas e inversiones en manufactura, el sector ofrece movilidad del talento y un aumento salarial atractivo; Mercadotecnia y Ventas para el Consumo en Pequeña Escala, ha tenido un comportamiento desigual, sin embargo, sigue siendo atractivo para un gran número de personas que buscan un lugar en el mercado; por su parte la Mercadotecnia y Ventas desde el Sector Industrial, el balance global de firma es muy positivo, con un crecimiento significativo del número de procesos de reclutamiento y el de colocaciones a partir del impulso de los sectores de Petróleo, Energía y Maquinaria que han aprovechado el mercado; la incertidumbre del mercado mundial a partir de la crisis de 2008 condicionó el desarrollo del sector de Recursos Humanos al estancarlo y centrarlo en las posiciones de *back office*, que se traduciría como oficinas de apoyo para las empresas, sin embargo, aun continúa siendo un sector estratégico en el mercado laboral; los espacios disponibles en las Tecnologías de la Información a partir de los procesos de innovación tecnológica han llevado a un ágil desarrollo de la tecnología y aplicaciones, lo que potencializa la movilidad y el desarrollo del sector.

5.2 La visión del empleador

Si cada empresa se distingue de su competencia por detalles, a veces sutiles, a veces más notables, un sector económico se distingue de otro por el tipo de servicio que realiza que, por lo general, las empresas tienden a externalizar con el objetivo de ganar prestigio y reconocimiento; pero al interior, la distinción se realiza a través de mecanismos que van desde la contratación hasta el salario. Esta diferencia permite identificar hacia el exterior los espacios laborales, las actividades y los sectores donde se integra a laborar el grupo de economistas del estudio, son dos los sectores productivos donde la inserción de la muestra tiene representación, los servicios y el comercio.

Las respuestas obtenidas por los empleadores confirma la actividad que realiza el egresado dentro de la corporación, se diferencian tres rubros principales; el primero, lo conforman los Analistas; el segundo, los Ejecutivos, cada uno representa el 23.8 por ciento del total de encuestas, el tercer grupo; con el 17 por ciento lo integran la Gerencia. La percepción de los empleadores sobre el lugar que ocupa el egresado dentro de la organización dista mucho de la propia concepción del lugar que desempeñan los empleados.

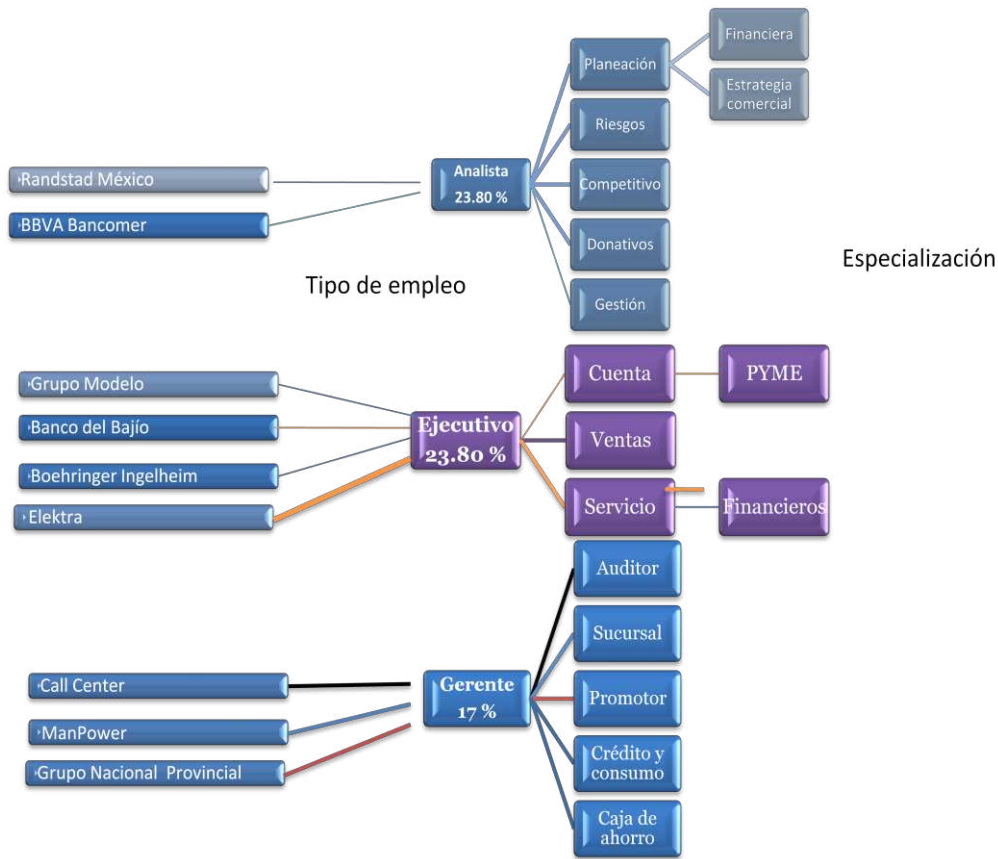
Las actividades realizadas por los Analistas de información se centran en, el control de riesgos, competencia con otros mercados, donativos y gestión de recurso y procesos de planeación de los que se desprende las finanzas y la estrategia comercial.

Desde las acciones Ejecutivas se pueden señalar los ejecutivos de ventas, cuentas, en especial las dirigidas hacia las PYMES y, los servicios financieros.

A través del ejercicio de Gerencia se encuentran las relacionadas con la auditoria, sucursal comercial, promotora de ventas, crédito y consumo, así como en cajas de ahorro. La información descrita fue obtenida por entrevistas a empleadores quienes tienen una percepción diferente del tipo de actividad que realiza el egresado dentro de la empresa. Las empresas que proporcionaron la información se concentran en el siguiente esquema.

Esquema 5

Empleadores de economistas



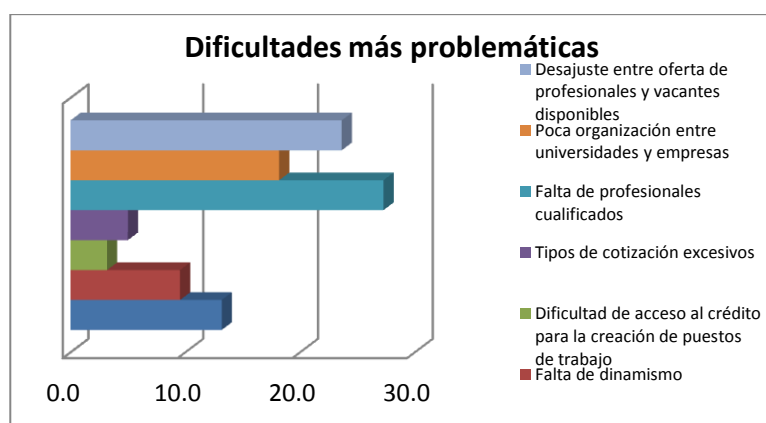
Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Las empresas son Randstad de México, dedicado al servicio de recursos humanos; BBAV Bancomer y Banco del Bajío, servicios financieros; Grupo Modelo, sección de recursos humanos; Boehringer Ingelheim, servicios farmacéuticos; Elektra, Banco Azteca, servicios financieros; Call Center, venta se servicios para el consumo; Manpower, servicios de tercerización de personal; y Grupo Nacional Provincial, en su sección de seguros.

Desde la perspectiva de los empleadores en el actual mercado laboral presenta las siguientes dificultades: Rigidez en la legislación laboral (13.2%), falta de

dinamismo (9.5%), dificultad de acceso al crédito para la creación de puestos de trabajo (3.2%), tipos de cotización excesivos (5%), falta de profesionales cualificados (27.3%), poca organización entre universidades y empresas (18.2%) y desajuste entre oferta de profesionales y vacantes disponibles (23.6%). Como se observa en la gráfica siguiente.

Grafica 16



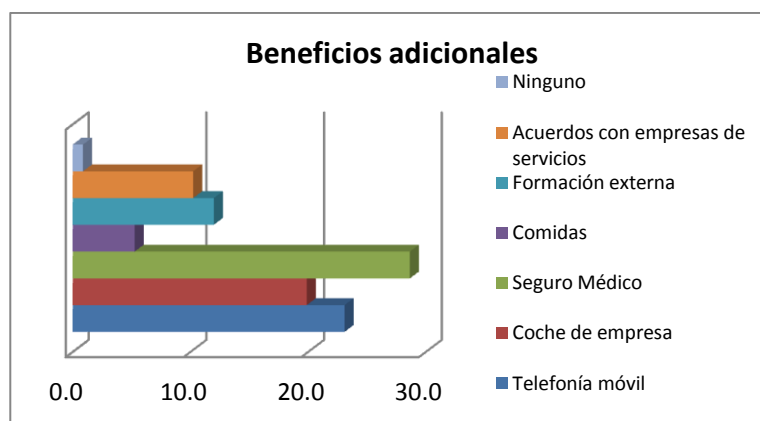
Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Las fallas en el mercado laboral desde la perspectiva del empleador, tienen que ser resueltas por organismos externos, como el Estado, las políticas públicas, los agentes económicos, entre otros. Las empresas absorben a los oferentes y seleccionan a los mejores candidatos, pocas veces aportan apoyos adicionales para el bienestar de los trabajadores, el sector productivo o la propia economía sólo buscan una posición jerárquica dentro de sus propios campos de acción.

Algunas empresas ofrecen apoyos adicionales a los trabajadores, estos apoyos se concentran en seis actividades, telefonía móvil (23.1%), auto de la empresa (19.9%), servicio médico (28.7%), comidas (5.3%), formación externa (12%), acuerdos con otras empresas de servicios (10.2%), ningún otro beneficio (0.9%). El teléfono, el auto y las prestaciones médicas, entre otros, adquieren mayor

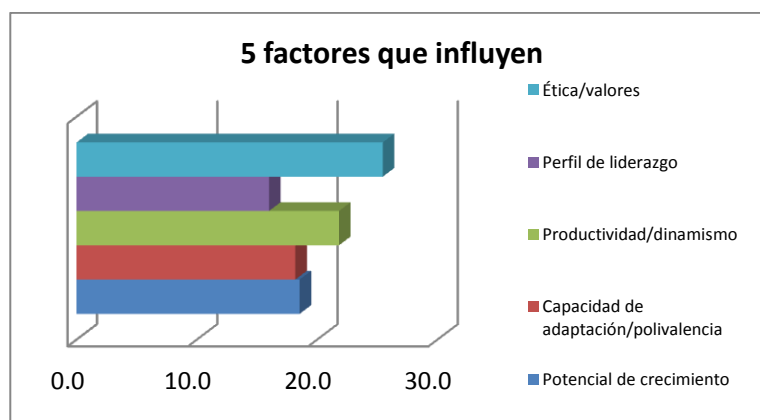
relevancia para el trabajador que vive en un mundo de apariencia y superficialidad con bajos salarios (como lo determinan los economistas en el apartado anterior), que decide negociar compensaciones adicionales para poder obtener un pequeño beneficio.

Gráfica 17



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Gráfica 18

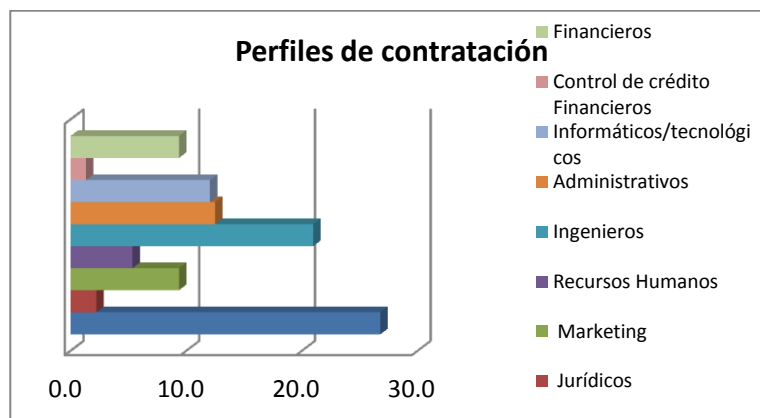


Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Además de la experiencia y la formación académica, los empleadores consideran que los cinco factores que más influyen a la hora de seleccionar un candidato son:

el potencial de crecimiento (18.5%), la capacidad de adaptación/polivalencia (18.2%), la productividad/dinamismo (21.8%), el perfil de liderazgo (16%) y la ética/valores (25.5%).

Gráfica 19



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

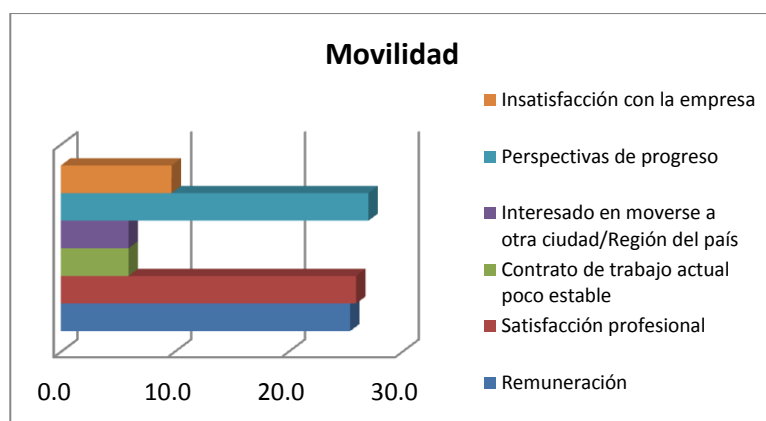
Sobre el tema de las contrataciones en los próximos años un 74 por ciento considera seguir contratando a trabajadores, frente a un 26 por ciento que posiblemente no generen más contrataciones. Quienes seguirán contratando personal lo realizarán con perfiles de: Ventas/Comerciales (26.8%), Jurídicos (2.2%), Marketing (9.4%), Recursos Humanos (5.4%), Ingenieros (21%), Administrativos (12.5%), Informáticos/Tecnología (12.1%), Control de crédito (1.3%) y Servicios financieros (9.34%).

Al referirse si existe escasez de talento en su sector, el 63 por ciento considera que sí, mientras que el 37 por ciento argumenta que no es así. La falta de talento en sectores estratégicos ha llevado a las empresas a reevaluar la contratación de los candidatos, la resistencia de los empleadores a no modificar sus patrones de conducta va acompañado del tipo de lenguaje, algunas empresas han utilizado la

nueva terminología para despedir a un trabajador que consideran no cubre los requerimientos del lugar de trabajo, y prefieren “dejar libre” a los empleados para que alcancen sus objetivos.

La respuesta de los empleadores en un 80 por ciento dejarán librea a sus empleados económicos, mientras que el 20 por ciento mantendrá su relación laboral.

Gráfica 20

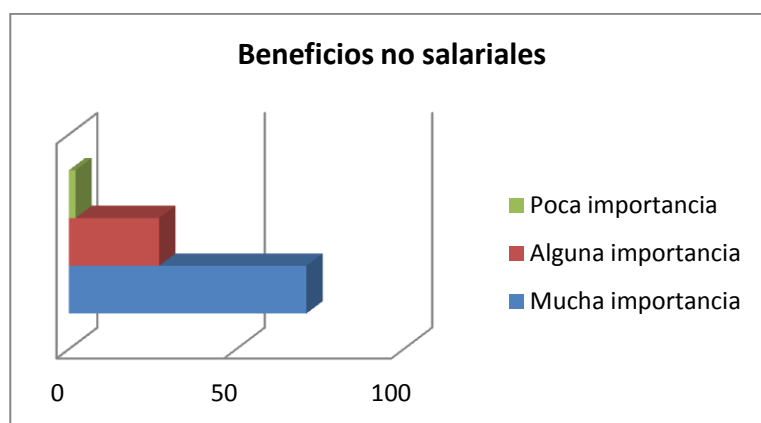


Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Los motivos de la movilidad laboral se concentran en un 25.4 por ciento por la remuneración otorgada; la satisfacción profesional representa el 25.9 por ciento; el contrato de trabajo y tener intereses de movilidad personal figuran con el 5.9 por ciento en ambos casos; perspectiva de progreso el 27 por ciento; e insatisfacción con la empresa el 9.7 por ciento. Los empleadores y las empresas prefieren apoyar los procesos de movilidad que continuar con contratos indeterminados, se resisten a ser ellos quienes retengan al trabajador y seguir ofreciendo seguridad laboral como se realizaba en las anteriores estructuras laborales. Se comprueba con el tipo de contratación que ofrece la empresa, el 60 por ciento es variable,

frente a un 40 por ciento que mantiene un contrato indeterminado. La nueva cultura empresarial prefiere dejar ir al trabajador que retenerlo, lo que implicaría compromiso y responsabilidad, en un sistema productivo que premia la maximización de los beneficios sobre la minimización de los costos.

Gráfica 21



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Dentro de la negociación de la contratación los beneficios no salariales son determinante, el 71 por ciento de los empleadores señalan tener mucha importancia en la mesa de convenios, el 27 por ciento, considera ser un tema de importancia y el 2 por ciento señala poca importancia.

Tabla 9
Incentivos para el trabajo

Oportunidad para aprender/crecer dentro de la empresa	78%
Trabajo interesante	77%
Buen ambiente laboral	75%
Una organización en la cual puedan estar orgullos su trabajado	74%
Oportunidad para progresar	73%
Promesas de estabilidad	70%
Cultura laboral creativa	67%
Equipo de trabajo compatible	67%
Equilibrio entre el trabajo	65%
Oportunidad de logro	64%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Los empleadores consideran que los incentivos ofrecidos al trabajador son un atractivo extra para la inserción de los candidatos, un 78 por ciento ofrece la oportunidad de aprender o crecer dentro de la empresa, el 75 por ciento considera un buen ambiente laboral, el 73 por ciento puede tener la oportunidad de progresar al interior de la empresa, el 67 por ciento cuenta con un equipo de trabajo compatible, entre otros estímulos que ofrece.

Los empleadores demandan de su personal la capacidad de transparencia o pureza en su trabajo 90 por ciento, movilidad laboral en un 94 por ciento y, flexibilidad 90 por ciento, entre otras.

Tabla 10

Demandas de los empleadores al personal

Transparencia	90%
Interactividad	38%
Movilidad	94%
Diversidad	90%
Flexibilidad	90%
Comunidad	88%

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas a empleadores de los egresados en la licenciatura de economía, UAM-X. México, 2013.

Con base en la terminología utilizada por las empresas en Recursos Humanos *Monster* la transparencia se refiere a la marca de la empresa o corporación dentro de la competencia, que sea identificada por los futuros empleados y promovida como un lugar al cual dirigirse para insertarse a laborar. Para lograrlo, se debe facilitar el acceso a los anuncios, los antecedentes de la empresa, la cual se encuentra disponible para el público en general y los procesos de contratación deben ser claros y públicos, sustituyendo las recomendaciones personales o familiares. Todos pueden participar en los procesos de selección, pero no todos son seleccionados.

Pogorzalski, Steve y Harriott, Jesse y otros. (2009) consideran que la contratación de los empleados debe ser interactiva, respuestas reales a problemas reales y en tiempos reales. Muchos empleadores desean que los aspirantes a empleados puedan resolver problemas reales y dejar atrás los ejercicios ficticios que se enseñan en las instituciones educativas, por tal motivo, someten a sus candidatos

a realizar las actividades de un día cotidiano en la empresa, las acciones y decisiones son evaluadas por un acompañante quien va evaluando el desempeño, al término del día, el candidato recibe la notificación, contratado o en libertad. Los empleadores argumentan que este ejercicio les permite conocer las capacidades en cuanto a la toma de decisiones y retroalimenta al candidato para corregir o superar sus errores.

Este tipo de audiciones es una de las técnicas más avanzadas de la entrevista, al eliminar de forma inmediata aquellos individuos que no pueden superar sus temores.

La movilidad vista desde los instrumentos y herramientas de información y el talento. La primera permite a los empleadores localizar y alcanzar a sus trabajadores desde dispositivos móviles, aparatos de rastreo satelital o simplemente realizar una llamada telefónica. Los procesos de interconexión móvil ayudan al empleador a solucionar problemas sin la necesidad de desplazarse, vía conferencia simultánea, video o llamada, y estar al tanto de lo que ocurre al puede supervisar las decisiones de sus trabajadores desde donde se encuentren.

La movilidad del talento se refiere a la información que el empleador puede obtener sobre el candidato al puesto o sobre sus propios empleados. Sus perfiles en el *Facebook* son revisados y comentados con la finalidad de evaluar al personal, eliminado a los miembros inestables y sustituyéndolos por quienes aparentan ser sociables y estables.

La movilidad hace más factible el trabajo externo sin salir de casa o de la empresa, tanto los empleadores como los empleados argumentan verse beneficiados con este tipo de herramientas.

Diversidad los empleadores consideran que sus empleados debe entrar en un política de diversidad laboral, debido a que un gran número de personas de todo el

mundo están entrando a los mercados nacionales lo que puede provocar un desplazamiento de sus firmas. Sus empleados deben desarrollar productos y servicios más diversos para llegar a un mayor número de personas, no necesariamente nacionales. Para la firma *Monster* los empleados deben diseñar técnicas para atraer a sectores de la población que no habían sido considerados por las empresas, lo que representa que los egresados deben aprender temas como el marketing, desarrollo de páginas web, idiomas, nutrición, salud, entre otros. Este tipo de diversidad cultural, señala la firma, no se encuentra incluido dentro del currículo universitario, pero es parte del proceso de reinversión del personal que demanda el mercado laboral.

El salario se mantiene como un factor dominante para los egresados sin importar su edad, género u origen familiar. Para un conjunto de empleados entrevistados para *Monster* citan al salario como el instrumento principal para irse o quedarse en su empleo actual, el 29% de los trabajadores consideran irse debido a conflictos con su jefe o colegas. El 34% señala dejar el empleo porque consideran que su trabajo no es apreciado.

Para Pogorzalski y otros, la flexibilidad, es la respuesta exitosa a un clima competitivo que cambia con rapidez, la reinversión de las personas sobre sus carreras originales es prueba de la flexibilidad en la que se vive dentro de las empresas.

Por su parte los empleadores consideran que los egresados se pueden reinventar asimismo y que de alguna manera ya han entrado en un proceso de flexibilidad hacia su persona, los ajustes realizados en su trabajo a través de los años, les ha permitido ir creciendo y cambiando, la pericia, experiencias y logros en su búsqueda por “progreso laboral”.

Cabe recordar que la flexibilidad no es sólo de la persona, sino del propio ambiente, entre el que encontramos al contrato laboral de trabajo. La reforma

laboral impulsada desde 2012 ha modificado los tipos y tiempos de contratación, pasando de tiempos completos, medios tiempos a temporales, dependiendo de la situación financiera de la empresa, las crisis del sistema político en turno o la fusión o desaparición del espacio laboral.

Los comentarios vertidos por los empleadores en las entrevistas coinciden en señalar que la flexibilidad laboral es buen indicio de la salud de las empresas, al considerarla benéfica, la flexibilidad es sinónimo de renovación y cambio, donde desaparece el estancamiento. Las nuevas formas de contratación flexible permiten contratar a los trabajadores para que laboren desde otro lugar fuera de la empresa, por medio tiempo, por proyecto o temporada.

Los empleadores coinciden en señalar que los empleados económicos deben tener mayor pericia para ofrecerse en el mercado, la falta de seguridad, el desconocimiento del mercado, su timidez en las decisiones es superada y aprovechada por otros empleados, que no tienen miedo de jugar en el mercado.

Consideran que los conocimientos teóricos son relevantes para otras áreas laborales, más especializadas, pero en las actividades que realizan dentro de la empresa no son requeridos, (46% servicios). Poseen un alto conocimiento teórico pero escasa experiencia práctica, la percepción de los empleadores es que los mejores economistas provienen del ITAM, seguidos por los de la Universidad Iberoamericana y los de la universidad Anáhuac. Así lo señala el director de recurso financieros de Grupo Modelo, el Mtro. Solís Valencia, al señalar “*estamos en todos lados*”.

La percepción de los empleadores es clara, las credenciales que la universidad otorga han sido superadas, ya no se requiere estudiar una licenciatura para ingresar a laborar a una empresa; las empresas en las que se insertan los egresados se encuentran en el sector de los servicios y el comercio, por lo que se

requiere de vendedores, promotores, telefonistas, con facilidad de lenguaje y presencia.

La descripción de las actividades de las vacantes debe ser clara, contar con la información precisa sobre el tipo de personal y las credenciales requeridas, para no caer en fallas del mercado.

“Trabajamos en una empresa de servicios financiero cuyos anuncios de empleo atraían principiantes. Ellos entrarían al puesto, se sentarían durante 8 o 12 semanas de entrenamiento y luego fracasarían en los exámenes. La tasa de desgaste es extraordinariamente alta. Tuvimos que solicitar a recursos humanos que rediseñara el perfil, a pasantes, para que no pensarán que estaban pagando el precio una capacitación”.

Lic Luis Alberto Tapia, BBVA Bancomer.

La decisión del candidato para integrarse a una empresa ya no requiere de hacer largas filas para entregar el currículum, se puede enviar por internet y esperar la respuesta vía correo electrónico, también ingresar a la página de las empresas que se desea contactar y revisar el perfil de la vacante, algunos empleadores consideran que el método de contratación a avanzado que no necesitas salir de casa para conocer las opciones del mercado.

“Mucha gente piensa que es muy divertido comprar aquí, debería ser divertido trabajar aquí. Mientras que es divertido trabajar en Elektra, también es muy demandante. Nosotros tenemos que asegurarnos de que estamos trayendo gente apta para el desafío y que son buenos en el servicio al cliente. Una de las cosas que hemos hecho es crear un video corto que muestra los puntos altos del trabajo y también las partes verdaderamente difíciles. Lo ofrecemos en línea y a linta a las personas a

auto seleccionarse antes de que siquiera se molesten en presentar una solicitud”.

Lic. Miguel Ángel Cedillo G., Elektra, Banco Azteca.

Entre los empleadores existen dos visiones sobre la contratación, por un lado la visión positiva, desde las agencias de *out sircing* donde éstas buscaran las vacantes más cercanas al perfil del trabajador y mantiene un contacto permanente hasta que encuentre una vacante.

“Recibimos un millón de solicitudes al año por lo que el número de personas que no es contratada por alguna firma es mayor que la que se contrata. Las personas que no son contratadas son voces de las que tenemos que estar consientes, porque las personas hablan acerca de sus experiencias. Y la gente es más rápida en hablar acerca de las experiencias negativas que de las positivas. Cada candidato necesita de cierta cantidad de atención. Nosotros no somos perfectos pero los principios básicos de cortesía, respeto y seguimiento son aplicables en todo el mundo”.

Lic. Elizabeth Morales, ManPower México.

La visión negativa, donde las propias *out surcing* sólo funcionan como estructuras formales hacia el exterior, al recibir el currículum y realizar una búsqueda de empleo, pero al interior las decisiones sobre las vacantes fueron tomadas y se conoce al personal que ocupará el espacio laboral antes de que se haga público.

“Lo más interesante es ver pasar a cientos de personas deseosas de un empleo con currículo bien diseñados, ofreciendo su conocimiento, pero lo que no saben es que la vacante ya se ocupo, la decisión se tomó en otro

lado. La empresa cumplió con el formalismo de hacer público el espacio y nosotros de comunicarlo. Las personas que buscan una plaza no están dispuestas a cambiar su lugar de residencia y no poseen conocimientos en informática, sólo traen el título de su universidad”.

Lic. Víctor Medina, Randstad, Servicios de Recursos Humanos.

La mayoría de los empleadores consideran que el título universitario ha sido sustituido por la flexibilidad, la capacidad de adaptación es más importante al momento de tomar una decisión al interior de la empresa para contratar, promover o dejar ir.

“Que posean movilidad laboral, que eliminen ser estáticos y se integren a la búsqueda constante del beneficio, que vivan las oportunidades y salgan siempre ganadores, porque al perder una partida se pierde el empleo”

Lic. Ana Lilia Rostí, Gerente General, de la sección de seguros de GNP.

Sin el título universitario como requisito de contratación las vacantes se definen por los valores y actitudes del candidato perfecto.

“Los dividendos que buscan las empresas son fidelidad, seriedad, responsabilidad, buen juicio, control de tus emociones, honestidad, pero eso lo aprendes en casa, aquí sólo lo aplicas y te comportas a la altura de los demás. El Banco es la institución más celosa que existe, a ella no le puedes fallar, se necesitan agentes proactivos y al mismo tiempo intrépidos, es tu Banca”.

Lic. Luis Soto Martínez, Gerente de Riesgos, BBVA.

“Nuestro sueño es ser reverenciados como un invernadero de ideas que cambien el mundo, que crean crecimiento sustentable para nuestros clientes. ¿Qué clase de personas contratamos para vivir ese sueño? Necesitamos soñadores. Tienen que ser jugadores de equipo, porque así es como trabajamos. Tiene que estar conectados, lo que quiere decir es que saben acerca del mundo móvil, el mundo real y las otras culturas. Tienen que conectarnos con otras personas talentosas. Usted no sería feliz aquí si prefiere trabajar en un capullo. Ellos tienen que ser proactivos, es decir, que pueden retener la atención de alguien con una idea. Eso es crucial para el trabajo, tienen que ser valientes, de modo que puedan realmente hacer trabajo creativo sin esperar aprobación, tiene que ser transformacionales, porque aquí usted tiene que hacer que las cosas sucedan”.

Dra. Reyna Milano, Boehringer Ingelheim, Directora de interés humano.

“Una buena relación entre el personal de dotación de personal y un empleador cliente es mucho mayor más que presentar un currículum y preguntar, ¿Satisface este sus requerimientos? Trabajamos para entender tanto la perspectiva del cliente como la del candidato a fin de hacer un buen encaje. Empieza con una profunda comprensión del negocio y cultura de su cliente. Luego, tenemos una conversación cuantitativa con los candidatos sobre su experiencia, antecedentes y el marco general de sus carreras, de modo que podamos colocarlos con los clientes adecuados, haciendo la clase de trabajo adecuado. Muchas veces un empleador cliente ha dicho, ‘Tal vez este candidato no tiene exactamente las destrezas que estamos buscando, pero encajaban tan perfectamente desde la perspectiva de la cultura que ha funcionado muy bien’”

Lic. Elizabeth Morales, ManPower México

La nueva relación entre empleadores, empleados y candidatos determinará si las organizaciones tienen éxito o fracaso en los próximos años.

Durante varios años los empleadores consideraron a los empleados como pasivos, como personal que se mantendría estático por varios años desempeñando las mismas acciones, ese comportamiento creó un modo de pensar entre los candidatos y el empleador por igual. El dinamismo económico creado a partir de los procesos de apertura comercial ha cambiado la visión del empleado, frente al mercado de trabajo, los trabajadores están mejor preparados abiertos a nuevas oportunidades de empleo. Los factores económicos, sociales y tecnológicos les han dado el poder a los trabajadores de calificarse, sin embargo, estamos entrando en la etapa de las sobrecalificaciones.

La expulsión masiva de egresados calificados de las universidades reduce las oportunidades de empleo formal, lo que provoca por un lado; la incorporación a los programas de posgrados, en especial a aquellos que ofrecen becas, al ser más atractivas que los salarios, los nuevos estudiantes van de curso en curso prolongando su incorporación al mercado laboral, cuando terminan los niveles más altos de la educación ya serán un poco mayores, pero con varios grados académicos y sin experiencia laboral, por otro lado; la sobrecalificación de los graduados produce un efecto negativo en los espacios laborales. Al terminar la última etapa educativa los graduados, en especial los egresados de posgrados al no encontrar trabajo del nivel de preparación que han obtenido, aceptan trabajo que requieren menores calificaciones, desplazando a los licenciados, estos tendrán que aceptar trabajos con calificaciones menores, continuando el desplazamiento hacia abajo, hasta los niveles más inferiores de la sociedad. La falta de oportunidades para los egresados de los niveles más altos reprime las oportunidades de los siguientes niveles.

Los desajustes de las credenciales frente al mercado laboral, se pueden resolver cuando se incrementa el número de vacantes, esa es responsabilidad del Estado, del sector privado y de la propia sociedad, tal vez, esta última sea quien pueda aportar nuevas ideas a lo que imaginamos como trabajo.

Conclusión

Hemos entrado en una era de inseguridad, la inseguridad vuelve a ser ingrediente activo de la vida política en las democracias occidentales, donde se hace presente el temor a la velocidad incontrolable del cambio, el temor al desempleo, el temor a perder terreno frente a otros en una distribución de recursos cada vez más desigual, el temor a perder el control de las circunstancias y rutinas de nuestra vida diaria. Y, quizá sobre todo, el temor de que no es sólo que nosotros podemos dirigir nuestras vidas, sino que quienes ostentan el poder también han perdido el control, que ahora está en manos de fuerzas que se encuentran fuera de su alcance. La ilusión del progreso económico indefinido está terminando, el mundo que vamos a heredar no se parecerá en nada al que nos heredaron después de la Segunda Guerra Mundial, un espacio donde el bienestar social se podía encontrar en los sistemas políticos.

Se ha educado a una generación en las virtudes del libre mercado y del Estado mínimo, quienes no conocerán los trabajos realizados para una empresa durante varios años, ni recibirán una jubilación o llegarán a firmar un contrato colectivo; estos nuevos jóvenes están viviendo una dinámica del mercado que rebasa todas las normas y reglamentaciones construidas para una ética de trabajo, el problema al que se enfrenta esta generación es al desempleo.

El modelo económico a nivel mundial tiende a llevarnos al fracaso, provocando una crisis laboral que se agudiza con las depresiones económicas, a nivel mundial se calcula que existen 203 millones de personas que no tienen empleo, en nuestro país se estima que en año 2013 el 4.9 por ciento; aproximadamente, 2 millones 681 mil personas de la Población Económicamente Activa (PEA) se encontraban desempleadas, la población con mayores problemas de afectación fueron los

jóvenes, con base en un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

El desempleo afecta a toda la población mexicana. Un estudio de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) revela que la problemática afecta al 40% de los egresados universitarios.

Carlos Muñoz Izquierdo, investigador de la Universidad Iberoamericana comenta que en el año de 1960 por cada egresado universitario había tres ofertas de empleo. Pero desde principios de los 90, sólo hay un trabajo de nivel profesional disponible por cada cuatro egresados.

El estudio realizado por la ANUIES, señala que las empresas se aprovechan de la situación de desequilibrio del mercado para contratar personal más calificado a menores sueldos. Los desajustes del sistema productivo frente al sistema educativo, tienen varias dimensiones de análisis; la primera, se ubica en el sistema productivo, al existir un lento crecimiento económico, lo que dificulta crear las oportunidades de empleo que la población demanda, recordemos que la economía en los últimos años no ha podido rebasar el 3% del Producto Interno Bruto; la segunda, se sitúa en el sistema educativo, el aumento demográfico de la población mexicana después de la década de los setenta impulsó una demanda de educación en todos los grados, con el paso de los años la demanda se trasladó a la educación superior, que en la actualidad genera el 7 por ciento de egresados, cifra superior al crecimiento económico, lo que agudiza el desequilibrio.

Si el número de profesionistas crecen, pero no sucede lo mismo con el desarrollo económico, el desempleo aumenta y la calidad de los trabajos se deteriora. Incluso, un porcentaje importante de profesionistas con carrera universitaria está en actividades para las cuales no es necesario contar con educación superior. Si se analiza esta situación respecto a lo que sucedía hace una década, se observa un deterioro en el perfil de las ocupaciones desempeñadas.

Los ambientes globales que se viven en la actualidad demandan nuevos perfiles laborales en general y profesiones en particular. El nuevo mercado laboral es un entorno altamente competitivo y cambiante donde cada profesional debe diferenciarse del resto destacando aspectos como conocimientos generales y específicos, idiomas, manejo de herramientas tecnológicas, etcétera. Lo mismo sucede con los espacios laborales al contratar a personal con determinadas habilidades comunicativas, flexibilidad para viajar, creatividad, iniciativa o motivación. Cada uno de estos aspectos juega un papel decisivo en la contratación de personal, por lo que se espera que las personas sean flexibles y puedan adaptarse a los cambios en el mercado, al reinventarse asimismo cuantas veces sean necesario.

La empleabilidad de una persona estará determinada por la capacidad misma que tenga de transformarse ante los espacios laborales, pero estará evaluada por un grupo de empleadores que decidirán su futuro laboral.

Los aporte realizados en este trabajo para visualizar el complejo proceso de empleabilidad al que se enfrentan cientos de personas todos los días describe cuatro pilares fundamentales que se entrelazan entre sí, pero que al mismo tiempo pueden ser independientes uno de otro; el primero, se sitúa en el proceso de reconocer ¿quién es la persona?, que habilidades, destrezas, actitudes, fueron desarrollas a lo largo de su vida y ¿cuáles ha adquirido? con la educación, el trabajo y la convivencia, y ¿hasta dónde? es posible adquirir nuevos hábitos y costumbres que le permitan transformarse. El segundo pilar denominado formación; contempla una evaluación de los conocimientos adquiridos en los centros de formación, instrucciones generales sobre la profesión elegida, el entorno donde se desarrolla, el medio ambiente en el que vive, el lugar donde habita o convive y toda aquella información que sea útil para desarrollar un criterio propio; la tercer estructura, es la oferta; el reconocer su propia oferta laboral y utilizar los mecanismo, métodos y formas de inserción al mercado requiere de un

análisis de sus propias capacidades, al retomar los aportes de las dos estructuras anteriores y diseñar un perfil adecuado para cada oferta laboral, lo que conduce a un desgaste, físico, emocional y psicológico, que puede trastocar las fibras del ¿Quién soy? La última columna; la demanda; engloba a aquellas empresas que disponen de una vacante en el mercado, la demanda tiene que ser vista desde dos perspectivas, a) la del candidato, que al interesarse en un espacio laboral tendrá que realizar una investigación sobre la empresa, el tipo de actividad o sector económico al que pertenece, las contrataciones que realiza, las actividades al interior del personal y todo aquello que le sirva para diseñar su currículum adecuado a la actividad que persigue, b) la del empleador, finalmente el empleador es la persona sobre la que recae la responsabilidad de seleccionar a los candidatos y cubrir una vacante que concuerde con los objetivos de la empresa. El contratar, retener o dejar ir, dependen de los criterios del empleador.

Estos cuatro pilares pueden ser trastocados por problemas económicos, políticos, sociales y culturales del entorno; la capacidad de la persona para adaptarse a ellos y reconstruirse es fundamental, si no lo logra su empleabilidad estará mermada, recluyéndose en sectores para los cuales no fueron formados.

El ejercicio realizado en una generación de profesionales de la economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, comprueba que ante los cambios económicos realizados por un grupo de economistas provenientes de escuelas privadas con posgrados en el extranjero y posicionados en las esferas más altas de la toma de decisiones en el país, que han modificado las reformas económicas hacia la política de más mercado y menos Estado; los profesionales egresados de una escuela pública no están conscientes de la importancia del entorno, lo que los lleva a un limitado proceso de reconstrucción de ellos mismos, es decir, su estructura formativa es deficiente, por lo que al no descifrar la realidad económica *ni ellos mismos encuentran trabajo*.

Lo anterior orilla a los egresados en economía de la UAM-X a incorporarse a laborar en sectores y empresas que no tiene relación con la formación adquirida, generando en el mercado laboral una presión hacia abajo, es decir desplazando a quienes poseen menores credenciales al ocupar sus espacios, este ejercicio se replica hasta las esferas con menores oportunidades.

El ejercicio nace para ser aplicado a una profesión en especial, sin embargo, la metodología diseñada permite ser llevada a todas la profesiones, el conocer la empleabilidad de los graduados universitarios es un tema relevante. Desde el punto de vista de las universidades, se puede determinar el alcance de modificar los planes y programas de estudio; en los sectores productivos, las empresas pueden vincular la formación con la realidad del mercado; y los propios alumnos, al distinguir sus capacidades, habilidades y destrezas y combinarla con la nueva formación adquirida dentro del entorno escolar y fuera de ella.

La metodología contribuye a realizar un ejercicio de reflexión sobre la estructura del mercado, sin embargo, los factores externos atraviesan cada una de las estructuras planteadas, por lo que es importante reconocer que el sistema capitalista juega un papel decisivo en cada momento del análisis.

El capitalismo del siglo XXI ha alcanzado un límite externo e interno que es incapaz de superar, convirtiéndolo en un sistema que sobrevive gracias a los recursos de las crisis, en especial las crisis de sus categorías fundamentales como son el trabajo, el valor y el capital, que son la base de su poder y su capacidad para reproducirse.

En este sentido la crisis del trabajo, ha llevado al propio trabajo a diseñar una nueva ética, la del trabajo flexible, donde el trabajo ya no es concebido como el mecanismo que genera valor, si no como el espacio que proporciona una remuneración, estamos en un estado donde deseamos acelerar el trabajo, para así tener una remuneración económica inmediata y poder satisfacer deseos a

través del consumo, el trabajo se valora por lo que se obtiene de él, no por lo que representa.

Es por ello que en la actualidad la fuerza de trabajo es vista como un mecanismo meramente económico, hemos olvidado que los conocimientos y las experiencias pueden ser contruidos y usados de manera inmaterial, esa es la nueva realidad que trastoca a cada uno de nosotros.

Bibliografía

Aguilar, Luis. (2007) *La hechura de las políticas*, Miguel Ángel Porrúa, México.

Alba Ramírez, A. (1993) "Mismatch in the Spanish Labor Market. Overeducation?" en *Journal of Human Resources*, 28.

Albert, C. Juárez, J. P., Sánchez, R. y Toharia, L. (2000) *La Transición de la Escuela al Mercado de Trabajo en Española en la Década de los Noventa*. Barcelona, Papeles de Economía Española, 86.

Albert, C., Toharia, L. y Davia, M. A. (2003) *To Find or not to Find a First Significant Job: The Case of Spain*, V Jornadas de Economía Laboral, Reus.

Albizu, Eneka. (1997) *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*. Barcelona, Ariel, p.86.

Allen, J. y Van Der Velden, R. (2001) "Education Mismatches versus Skill Mismatches" en *Oxford Economic Papers*, 53.

Arrow, K. J. (1973) "Higher Education as a Filter", en *Journal of Public Economics*, núm. 2.

Avilés, Karina, (4 de octubre de 2011, pp. 37). "No hay traición ni colapso educativo", la Jornada.

Babb, Sara. (2003) *Proyecto México. Los economistas del nacionalismo a neoliberalismo*. México, Fondo de Cultura Económica.

Banco Mundial. (2002) *Constructing Knowledge Societies: new challenges for tertiary education*, Banco Mundial, Nueva York.

Barnett, Correlli. (2001) *The Audit of War: The illusion and reality of Britain as a Great Nation in the USA*. Londres, pp. 31.

Bauman, Zygmunt. (2002) *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Becker, Gary. (1976) *The Economic Approach to Human Behavior*. University of Chicago Press.

Borghans, L., Bruinshoofd, A. y De Grip, A. (2000) "Low Wages, Skills and the Utilization of Skills", en *The Overeducated Worker*, eds. Lex Borghans y Andries de Grip. UK Cheltenham.

Bover, O. y Gómez, R. (2004) "Another Look at Unemployment Duration: Exit to Permanent vs. a Temporality Job" en *Investigaciones Económicas*. 28 (2).

Brown, P. (2001) "Skill Formation in the Twenty-First Century" en P. Brown, A. Green y H. Lauder, *High Skills. Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*, Oxford: Oxford University Press.

Brown, P., A. Green, H. Lauder. (2001) "*High Skills. Globalization, Competitiveness, and Skill Formation*", Oxford: Oxford University Press.

Camp, Roderic Ai. (1995) *La política en México*. México, Siglo XXI.

- (1983) *El tecnócrata en México*. Revista de Sociología vol. 45, núm. 2, México, UNAM.

Cárdenas, Enrique. (2010) "La economía mexicana en el dilatado siglo XX" en *Historia económica general de México, de la Colonia a nuestros días*. México, El Colegio de México- Secretaría de Economía.

Carnoy. (2000) "Globalization and Educational Reform" en Nelly P. Stromquist y Karen Monkman (ed.) *Globalization and Education. Integration and Contestation across Cultures*, Rowman & Littlefield Publishers, Inc., USA.

Casanova, Fernando. (2004) *Desarrollo local, tejidos productivos y formación*. Montevideo, Organización Internacional del Trabajo- Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (OIT-Cinterfor). (Serie Herramientas para la Transformación núm. 22)

Caspar, Pierre (1998) "Bilan et perspectives en formation continue", en Jean-Claude Roano-Borbálan (dir.) *Eduquer et former*. Paris, Sciences Humaines.

Castillo, Berthier Héctor. (2013) *Los jóvenes... ¿Cuál futuro?* México, UNAM

Castells, M. (2000) *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*. Madrid, Alianza.

Castiglioni, Rosana. (2001)"The politics of Retrenchment: The quandaries of social protection under military rule in Chile, 1973-1990" en *Latin American Politics and society*, 43, 4, invierno, pp. 39-55.

Collins R. (1979) *The Credential Society: an historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.

CONAPO (2011) *La situación demográfica en México 2011*.CONAPO, México.

Concheiro, Elvira. (Comp.) (1999) *El pensamiento único: fundamentos y política económica*. México, IIE/UNAM/UAM-X.

Corrales, H. Y Rodríguez, B. (2003) *La Transición del Sistema Educativo al Mercado Laboral*. Análisis de los Factores Determinantes del Primer Desempleo, V Jornadas de Economía Laboral, Reus.

Dettmer, Jorge y Esteinou, María del Rosario. (1983) *Enfoques predominantes en economía de la educación*. México, UAM-X, Cuadernos de TICOM, núm. 27.

Delors, Jaques. (1996) *La educación encierra un tesoro*. México, UNESCO.

Devine, T. J. y Kiefer, N. M.(1991) *Empirical Labour Economics. The Search Approach*. New York: Oxford University Press.

Díaz Barriga, Ángel. (2001) “Estabilidad y cambio en las reformas curriculares” en *Investigación y política educativa: ensayos en honor de Pablo Latapí*, Santillana, México.

Dos Santos, Paulo. (2009) “On the Content of Banking in Contemporary Capitalism” *Historical Materialism*. vol. 17, núm. 2, pp. 180-213.

Dornbusch, Rudiger y Fischer, Stanley. (1992) *Macroeconomía*. México, McGraw Hill.

Equipo de Transición del presidente electo Vicente Fox Quesada. (2000) *Bases para el programa sectorial de educación 2001-2006*. PAN, México.

Féliz, Mariano. (2006) “Acumulación de capital, empleo y desocupación: Una introducción a la economía del trabajo en las obras de Marx” en *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Ferguson, Niall. (2010) *El triunfo del dinero. Cómo las finanzas mueven el mundo*. México, Debate.

Flores Salgado, José (1994) *Restricciones a la continuidad en las políticas de estabilización en México*. México, Argumentos núm. 20. UAM-X.

Fox, Vicente. (2000) *Vicente Fox propone*, Ed. 2000, México.

Friedman, Milton y Friedman, Rose. (1998) *Two Lucky People: Memoirs*, Chicago /Londres, p.399.

Gall, Lothar. (1986) *Bismark: The White Revolutionary*, vol. II: 1879-1898, trad. Ing. J. A. Underwood, Londres, pp. 129.

Gallart, Maria Antonia. (2004) "Habilidades y competencias para el sector informal para América Latina: una revisión de la literatura sobre programas y metodologías de la información", en Boletín Cinterfor/oit, núm. 155. *Formación en la economía informal* Montevideo.

García Espejo, M. I. (1998) *Recursos Formativos e Inserción Laboral de los Jóvenes*. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

García, F. J., Martínez Tur, V. y Peiró, J. M. (2001) "Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos", en Agulló, E. y Ovejero, A., (Coords), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid, Pirámide.

García Fraile, Juan Antonio y Sabán Vera, Carmen (Coords.) (2008). *Un nuevo modelo de formación para el siglo XXI: la enseñanza basada en competencias*. Barcelona, Davinci.

García Montalvo, J. Peiró, J. M y Soro, A. (2003) *Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes, 1996-2002*. Valencia, Fundación Bancaja e IVIE.

Gil Galván, María del Rosario. (2004) "Perfil Socio laboral de las Mujeres Andaluzas versus Perfil de Empleabilidad Demandados por las Empresas: Consideraciones para una Orientaciones para una Orientación en el Campo Socio-Educativo", en Rebollo. M. A. y Mercado, I. (Coords): *Mujer y Desarrollo en el siglo XXI: Voces para la Igualdad*. Madrid, McGraw-Hill.

Gobierno Federal. (2007) *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*, Gob. Fed., México.

Gollás, Manuel. (2003) "Breve relato de cincuenta años de Política Económica" en *Una historia contemporánea de México*. Tomo 1 Transformaciones y permanencias, México, Oceano.

Granados, Banca, Óscar. (2012) *Paraíso del Outsourcing* Milenio, 26 de septiembre del 2012 -<http://www.mediasolutions.com.mx/>

Granovetter, Mark. (1985) "Economic Action and Social Structure: A Theory of Embeddedness", en *American Journal of Sociology*, núm. 91, pp. 481-510.

Groot, W. y Maassen Van Den Brink, H. (2000) "Overeducation in the Labor Market: A Meta-Analysis" en *Economics of Education Review*, 19.

Hayek, Friederich A. (2011) *Camino de servidumbre*. Madrid, Alianza editorial.

Hernández Laos, Enrique (coord.) (2013) *Mercado Laboral de profesionistas en México*, ANUIES.

Hernández Laos, Garro y Llamas (2000) *La productividad y el mercado de trabajo en México*. Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés.

Horowitz, S. P. y Sherman, A. (1980) "A direct measure of relationship between human capital and productivity" en *Journal of Human Resources*, núm.15.

Huffman, W. E. (1981) "Black-white human capital differences: impact on agricultural productivity in the US south" en *American Economic Review*, 1981.

Ianni, Octavio. (2004) *La era del globalismo*. México, Siglo XXI.

Ibarrola, María. (2004) *Paradojas recientes de la educación frente al trabajo y la inserción social*. Buenos Aires, redEtis (Iipe-ides) (Serie Tendencias y Debates núm. 1)

Instituto Nacional de la Juventud. (2011) *Encuesta Nacional de la Juventud*. INJUVE, México.

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. Varios años.

Instituto Tecnológico Autónomo de México, www.itam.mx

Jacinto, Claudia y otros. (2002) *Nuevas alianzas y estrategias en la formación para el trabajo de jóvenes desfavorecidos. Estudios de caso en América Latina*. París, Iipe-UNESCO.

Judt, Tony. (2010) *Algo va mal*. México, Taurus.

Kasza, Gregory J. (2002) "War and Welfare Policy in Japan", *Journal of Asian Studies*, 61, 2, may, p. 428.

Keynes J. M. (1991) *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México, Fondo de Cultura Económica.

Kerlinger, Fred, Lee, Howard (2002) *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México, McGraw-Hill

Labarge, Richard, y Noel Osborn. (1977) "The status of professional economics programs in Mexican universities" en *Interamerican Economic Affairs*, 31 (1).

Lasida, Javier (2004). *Estrategias para acercar a los jóvenes al trabajo*. Buenos Aires, ResEtis (Iip/ides). (Serie Tendencias y Debates núm. 3).

Lassibille, G., Navarro, L., Aguilar, I. y Sánchez, C. (2001) "Youth Transformation from School to Work in Spain" en *Economics of Education Review*. 20 (2).

Layard, P. R. G. y Psacharopoulos, G. (1974) "The screening hypothesis and there turns to education" en *Journal of Political Economy*, núm. 82.

Lisbona, A., Palací, F. J. y Moriano, J.A. (2002) Empleabilidad como estrategia de gestión y desarrollo. en Palací, F. J. y Tropa, G. (Coords), *La persona en la empresa: iniciativas de integración y desarrollo*. Madrid, Cuadernos de la UNED.

Llamas, I. (2006) *El mercado en educación y situación de los decentes*. México, UAM-Plaza y Valdés Editores.

Loveridge, R. y Mok, A. (1979) *Theories of Labour Markets Segmentation*. Bruselas, Martinus Nijhoff.

Mariña, Abelardo. (2008) "Límites y perspectivas de la globalización neoliberal. Una visión general" en *Trayectorias*. Vol. X. núm. 27, Monterrey, julio-diciembre, p. 16.

Marques Fátima y otros (2008). "A unionisacao das políticas educativas no contexto europeu", en *Revista Iberoamericana de Educación*. núm. 48, sep-dic.

Marsall, A. (1982) *Principles of Economics*. vol. 2 Londres, MacMillan.

McCall, J. J.(1970) "Economics of Information and Job Search", *Quarterly Journal of Economics*, núm. 84.

Meyer, Lorenzo. (2003) "La visión general" en *Una historia contemporánea de México*. Tomo 1 Transformaciones y permanencias, México, Oceano.

Moltó, M. L. y Peraita, C. (1994) Sánchez, M. y Uriel, E., "Elección de los métodos e Intensidad de Búsqueda de Empleo en los Desempleados", *Revista de Economía Aplicada*, 1994, núm. 4.

Neffa, Julio, Félix, Mariani y Panigo, Demian T. (2006) *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, p.126.

Observatorio Laboral Mexicano. (www.observatoriolaboral.gob.mx)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2000) *Knowledge Management in the Learning Society*, OCDE.

Panigo, Demian T. (2006) “Empleo y desempleo en la teoría poskeynesiana” en *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Pérez, Pablo E. (2006) “La teoría general del empleo según J. M. Keynes” en *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y keynesianos*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.

Piñon, F. J. (1998) *La educación como herramienta estratégica*. UNESCO, Boletín 45.

Pogorzalski, Steve y Harriott, Jesse y otros. (2009) *Seleccione a los mejores talentos y consérvelos. La guía Monster para encontrar tesoros*. México, McGraw-Hill.

Reich, Robert. (1991) *The work of Nations*. Nueva York, Vintage Books.

Rousseau, D. (1990) “New Hire Perceptions of their Employer’s Obligations, A Study of Psychological Contracts”, *Journal of Organizational Behavior*, p. 11.

Rubio Oca, Julio. (2006) *La política educativa y la educación superior en México, 1995-2006: Un balance*. México, Fondo de Cultura Económica/SEP.

Salas Velasco, M. (2007) “The Transition from Higher Education to Employment in Europe: Analysis of the Time to Obtain the First Job”, *Higher Education*, 54.

Sanchis, Enric. (2011) *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia, Tirant Lo Blanch, p. 17.

Secretaría de Gobernación (2013) *Reforma laboral, derecho del trabajo y justicia social en México*. México, Segob.

Schultz, T. W. (1972) "Inversión en Capital humano", en Blaug, M. *Economía de la educación*. Textos escogidos. Madrid, Tecnos.

Sennett, Richard. (2000) *La corrosión del carácter*. Barcelona, Anagrama.

- (2004) *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona, Anagrama.

Sloane, P., Battu, H. y Seaman, P. T. (1999), "Overeducation, undereducation and the British Labour Market", *Applied Economics*, 31.

Sol de México, Finanzas, P 1, 19/06/2013.

Spencer, M. (1973), "Job Market Signaling", en *Quarterly Journal of Economics*.

- (1974) *Market Signaling*. Cambridge: Harvard University Press.

Stigler, G. J. (1961) "The Economics of Information", *Journal of Political Economy*, núm. 69.

Stiglitz, J. E. (1975) "The Theory of Screening, Education, and the Distribution of Income" en *American Economic Review*, Núm.65.

- (1993) *Economía*. Barcelona, Ariel.

Tamai, Kingo. (2002) "Development of Social Security in Japan", en Misa Izuhara, ed., *Comparing Social Policies: Exploring new perspectives in Britain and Japan*, Bristol, 2003, 35-48.

Tedesco, Juan Carlos. (1998) "Desafío de las reformas educativas en América Latina", en *Carta informativa del IPE*, Vol. XVI, Núm. 4, pp. 1-2, Nancy Birdsall y Fredrick Jasper.

Tokman, Víctor. (2004) "De la informalidad a la modernidad", en Boletín Cinterfor/oit, núm. 155. *Formación en la economía informal*. Montevideo.

Unión Europea (1995). *Libro Blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva*. Bruselas, Comisión Europea.

- (2000) *Memorándum sobre el aprendizaje permanente*. Madrid, mecd.

Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco. (1974) *Documento Xochimilco*. México, UAM.

- (2008) *Programa de Desarrollo Divisional, 2008-2012*. México, UAM-X.

Valenti G. y Varela G. (1998) *Esquema básico para estudio de egresados*. México, ANUIES.

Verdugo, R. R. y Verdugo, N. T. (1989) "The Impact of Surplus Schooling on Earnings. Some Addition Findigs" en *Journal of Human Resources*, 24.

Villaseñor, Guillermo. (2000) "Planeación, evaluación y acreditación 1978-1998: una de las trayectorias de la educación superior en México", en *Investigación y política educativa: ensayos en honor de Pablo Latapí*, Santillana, México.

Warlas, León. (1952) *Elements d' économie politique pure*, Reimpresión, Paris, LGDJ, p.76.

Warner, J. T., Poindexter, J. C. y Fearn, R. M. (1980) "Employer-Employee Interaction and the Duration of Unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, núm. 94.

Williams, G. y Gordon, A. (1981) "Perceived earnings functions and ex ante rates of return to post-compulsory education" en *England en Higher Education*, 1981, 10.

Williamson, O. E. (1991) *Mercado y jerarquías: sus análisis y sus implicaciones antitrust*, México, Fondo de Cultura Económica.

Anexo 1

Empleo OCDE

Cuadro 1
Graduados por Disciplina en Países Seleccionados de la OCDE
Porcentaje respecto al Total de Graduados en el nivel de Educación Superior

País/año	Educación		Ciencias Sociales y		Ciencias		Ingeniería		Salud		Otras (1)		Porcentaje (2)
	1998	2003	1998	2003	1998	2003	1998	2003	1998	2003	1998	2003	
Canadá	24	23	47	47	11	11	7	8	7	7	3	4	1,8
Francia	8	16	58	52	16	15	13	12	2	2	2	3	8,6
Alemania	10	9	37	42	14	13	19	17	14	14	5	4	4,7
Italia	3	7	49	47	11	8	15	16	19	17	2	5	4,4
Japón	10	7	56	55	4	5	22	21	5	6	3	5	13,7
Corea	11	9	40	41	10	10	27	27	6	8	6	5	6
México	16	17	48	43	3	11	22	16	9	11	2	3	7
Holanda	28	29	37	35	5	5	11	9	15	18	4	4	2,1
Portugal	19	35	47	31	6	5	12	11	11	13	5	6	0,5
España	20	22	44	37	9	9	10	14	11	11	6	6	5,4
Turquía	34	46	34	26	9	8	9	9	7	7	7	5	3,9
Reino Unido	12	17	47	45	14	17	12	9	12	11	3	2	7,7
Estados Unidos	13	23	56	51	9	9	7	6	10	8	5	3	34,5
Promedio	14	19	51	48	10	10	13	12	9	9	4	4	100
Oferta excedente de profesionistas, México (3)	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	2006	2010	
	44	38	59	59	62	81	72	78	53	72	53	68	

Incluye graduado de programas de investigación avanzada

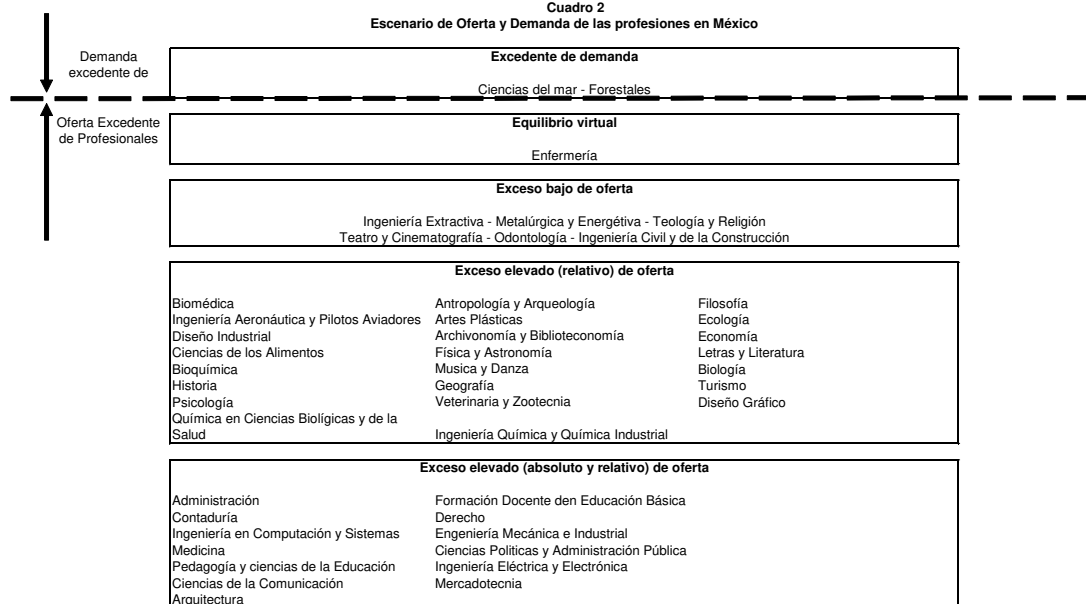
1) Incluye las relacionadas con agricultura y servicios

2) Porcentaje respecto al total de egresados de los países seleccionados en el periodo 1998-2003

3) Datos estimados de oferta neta-demanda/oferta neta. ANUIES (2003)

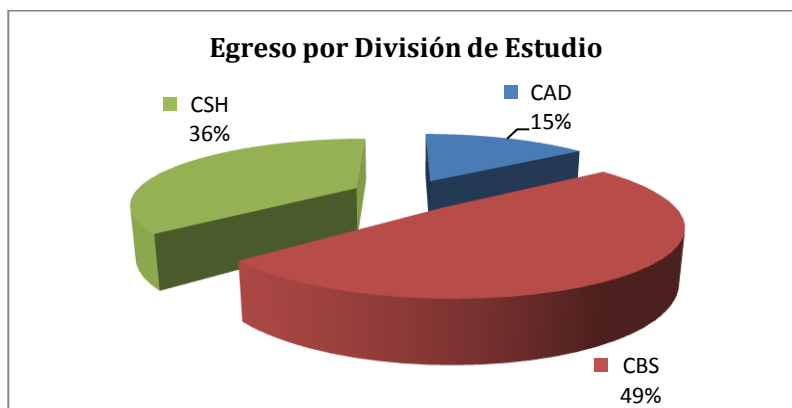
Fuente: Elaboración a partir de OCDE, Statistics, data and indicators. Education on line data base.

Cuadro 2
Escenario de Oferta y Demanda de las profesiones en México

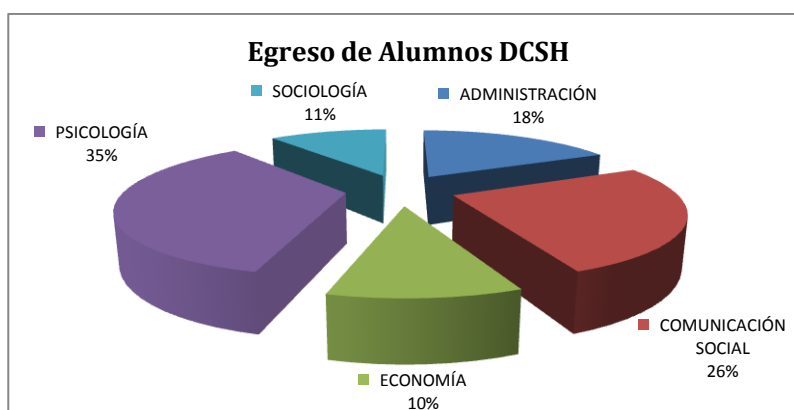


Anexo 2

Eficiencia Terminal, economistas de la UAM-X, 1974-2012



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

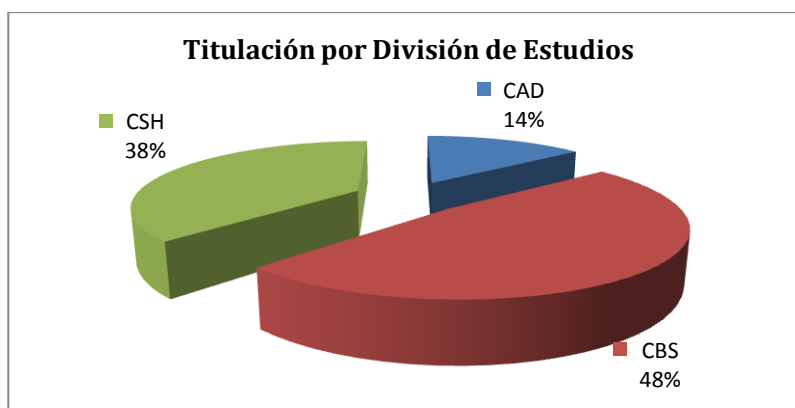


Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

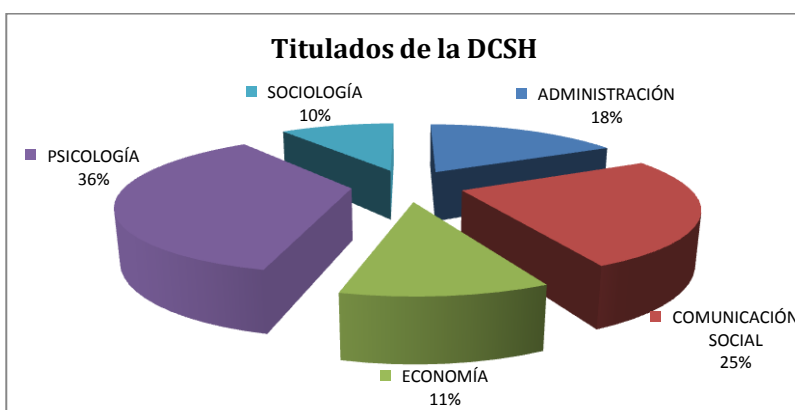
Nota: La Licenciatura en Política Gestión Social no es considerada dentro del periodo de estudio, por ser de nueva creación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

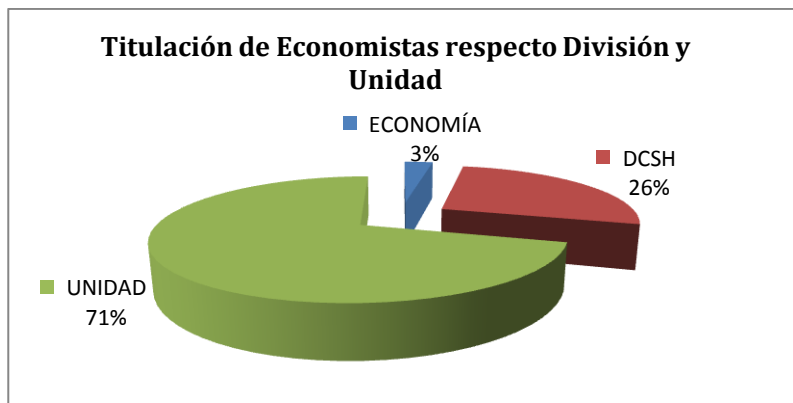


Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

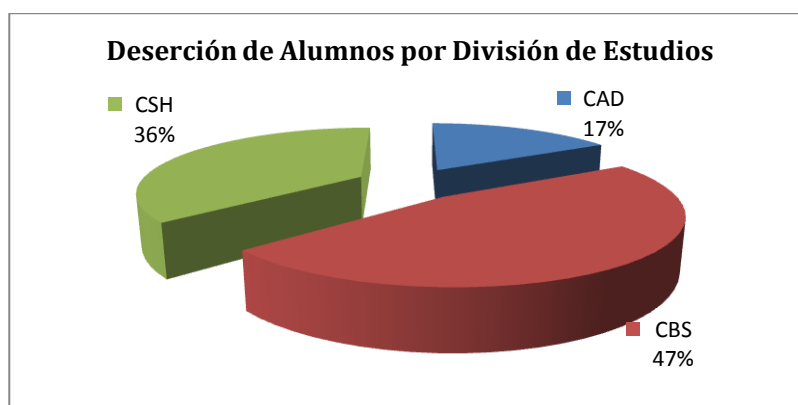


Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

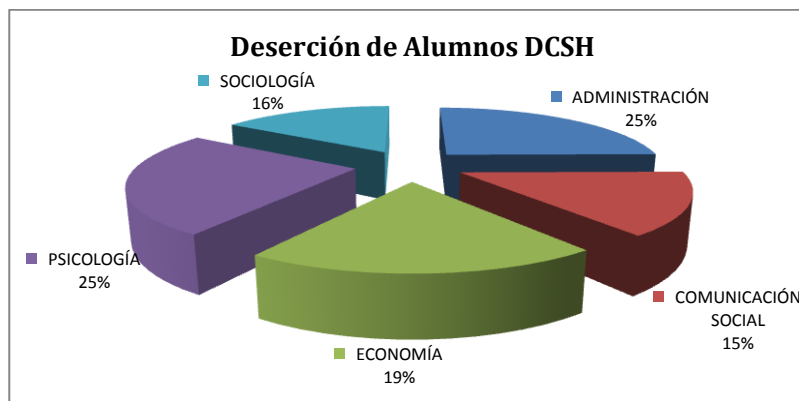
Nota: La Licenciatura en Política Gestión Social no es considerada dentro del periodo de estudio, por ser de nueva creación.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.



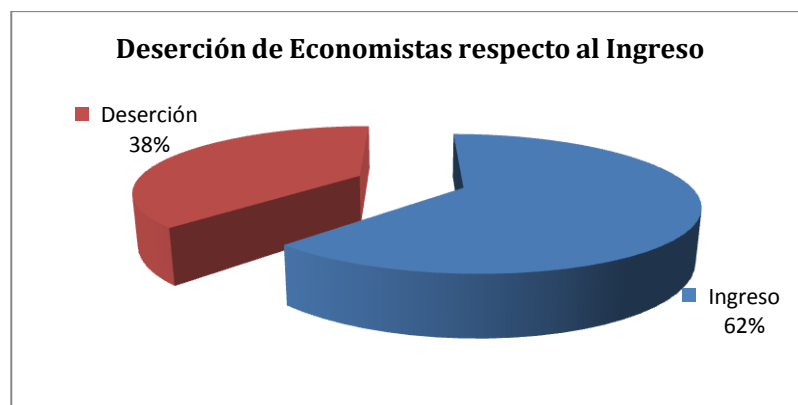
Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.



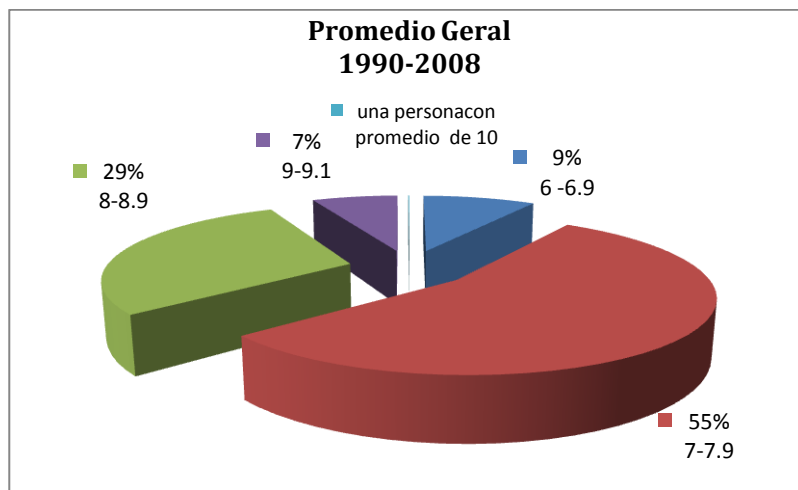
Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.



Fuente: Elaboración propia a partir de los Archivos Históricos de la Coordinación de Sistemas Escolares, UAM-X, México 2013.

Anexo 3

Determinar el tamaño de la muestra

Se observa como los datos tienen una distribución normal, bajo éxito y fracaso, podemos entonces determinar nuestra formula para la obtención de una muestra estadística de datos para una encuesta.

Se toma en consideración que el 90 % de los datos se encuentran en un área de 1.64, el 95% en una de 1.95, la de 95.44% en un área de 2 y la de 99% en una de 2.34%

Con estos datos y conociendo la distribución binomial tenemos:

N es el tamaño de la muestra a obtener

Z es la distribución estandarizada de los datos

P es el éxito de mis datos

Q es el fracaso sobre los datos

E es el error estimado

n es el número de la población

Entonces nuestra formula será:

$$X = \frac{z^2 pq}{E^2}$$

Por consiguiente con esta fórmula obtenemos el parámetro para la obtención del tamaño de nuestra muestra.

$$N = \frac{X}{1 + \left(\frac{x-1}{n} \right)}$$

Ejemplo: Para la obtención de una muestra del total 770 egresados

$$Z \quad (95\%) = 1.96$$

$$n \quad 770$$

$$E \quad 0,01 \text{ (esto es el 1\%)}$$

$$p \quad 0,5$$

$$q \quad 0,5$$

$$X = \frac{z^2 pq}{E^2} \quad X = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.01)^2} \quad X = \frac{(3.8416)(0.5)(0.5)}{(0.01)^2} = \frac{0.009604}{0.0001} = 96.04$$

$$N = \frac{X}{1 + \left(\frac{x-1}{n} \right)} \quad N = \frac{96.04}{1 + \left(\frac{96.04-1}{770} \right)} = \frac{96.04}{1 + \left(\frac{95.04}{770} \right)} = \frac{96.04}{1.12342857} = 85.49$$

La muestra a obtenida es de 85 cuestionarios.

Anexo 4

Cuestionario para egresados de la Licenciatura en economía de la UAM-X

Folio

Cuestionario para egresados de la Licenciatura en Economía de la UAM-X

Gracias por participar, la información que proporcionas sirve para realizar una tesis sobre el mercado laboral de los licenciados en economía, te pido que contestes con la mayor veracidad posible, la información proporcionada es anónima y confidencial.

Marca tu respuesta en el área de los paréntesis o en los espacios correspondientes, **(No invadir los recuadros)**

1. Nombre:					
2. Turno en el que cursaste:	Matutino	(1)	Vespertino	(2)	
3. Edad:					
4. Sexo:	Masculino	(1)	Femenino	(2)	
5. Estado Civil:					
	Soltero(a)	(1)	Unión libre	(3)	
	Casado(a)	(2)	Divorciado(a)	(4)	
6. ¿Quién era la fuente de tu sustento económico mientras realizabas tus estudios?					
	Papá	(1)	Hermanos	(4)	
	Mamá	(2)	Yo	(5)	
	Ambos padres	(3)	Otros	(6)	
7. ¿Cuál es el nivel máximo de estudios de tu familia?					
	Padre	Madre	Hermano mayor	Padre	
				Madre	
				Hermano M.	
No estudio	(1)	(1)	(1)		
Primaria incompleta	(2)	(2)	(2)		
Primaria completa	(3)	(3)	(3)		
Secundaria incompleta	(4)	(4)	(4)		
Secundaria completa	(5)	(5)	(5)		
Comercio / carrera técnica	(6)	(6)	(6)		
Bachillerato inc. o equiv.	(7)	(7)	(7)		
Bachillerato com. o equiv.	(8)	(8)	(8)		

Licenciatura incompleta	(9)	(9)	(9)
Licenciatura completa	(10)	(10)	(10)
Maestría	(11)	(11)	(11)
Doctorado	(12)	(12)	(12)
Otros:	(13)	(13)	(13)
NS/NR	(14)	(14)	(14)

8 ¿Cuál es la ocupación de tus padres?:

Padre

Madre

Padre
Madre

Comerciante establecido	(1)	Ama de casa	(1)
Comerciante vía pública	(2)	Comerciante establecido	(2)
Empleado domestico	(3)	Comerciante vía pública	(3)
Empleado de gobierno	(4)	Empleada domestica	(4)
Empleado iniciativa privada	(5)	Empleada de gobierno	(5)
Empresario	(6)	Empleada iniciativa privada	(6)
Estudiante-trabajador	(7)	Empresaria	(7)
Jubilado	(8)	Estudiante	(8)
Relacionado con el campo	(9)	Estudiante – trabajador	(9)
Obrero	(10)	Jubilada	(10)
Profesionista independiente	(11)	Relacionada con el campo	(11)
Trabajador cuenta propia	(12)	Obrera	(12)
Desempleado	(13)	Profesionista independiente	(13)
Ninguna	(14)	Trabajadora cuenta propia	(14)
Otra:	(15)	Desempleada	(15)
NS/NR	(16)	Ninguna	(16)
		Otra:	(17)
		NS/NR	(18)

9. ¿En el último año antes de egresar trabajaste?

Sí (1) No (2)

10 En donde laborabas:

Comerciante establecido	(1)	Relacionado con el campo	(6)
Comerciante vía pública	(2)	Obrero	(7)
Empleado doméstico	(3)	Trabajador cuenta propia	(8)
Empleado de gobierno	(4)	Otro:	(9)
Empleado iniciativa privada	(5)		

11 Menciona el cargo o puesto que ocupabas

12. Al concluir los estudios buscaste empleo

Sí (1) No (2)

14. Razón por la cual no buscaste empleo

Ya tenía un trabajo (1)

Decidió continuar estudiando (2)
 Por razones personales (3)

15. ¿Continuaste estudiando?

Sí (1) No (2)

16. ¿Si realizaste estudios posteriores a la licenciatura indica cuales?

Otra licenciatura (1) Maestría (4)
 Especialización (2) Doctorado (5)
 Diplomado (3) Otros: (6)

17. Nombre del programa educativo

18. Nombre de la institución donde realizaste los estudios

19. Duración de tus estudios (meses)

20. Cuanto tiempo te llevo conseguir empleo después de egresar

Menos de seis meses (1)
 De seis meses a un año (2)
 Entre un año y dos (3)
 Más de dos años (4)
 No encontré y continué con el mismo empleo (5)
 Estoy desocupado (6)
 Otro: _____

21. Consideras que la dificultad para encontrar empleo se atribuye a:

Escasa experiencia laboral (1)
 Situaciones personales (2)
 Ofertas de trabajo poco atractivas (3)
 Otro: _____ (4)

22. Medio por el cual encontraste trabajo al concluir tus estudios

Bolsa de trabajo (1)
 Anuncio en el periódico (2)
 Anuncios en Internet (3)
 Invitación por parte de una empresa o institución (4)
 Recomendación de amigos de la licenciatura (5)
 Recomendación de un profesor (6)
 Recomendación de un amigo o familiar (7)
 Relaciones hechas en empleos anteriores (8)
 Creación de un negocio, empresa, etc. propios (9)
 Integración a un negocio familiar (10)
 Servicio Social (11)
 Otro: _____ (12)

23. ¿Cuál fue el requisito necesario para conseguir empleo después de egresar?

- Tener título de licenciatura (1)
Aprobar los exámenes de selección (2)
Pasar una entrevista formal (3)
Otro _____ (4)

24. En el empleo inmediato después de egresar tu puesto inicial era:

- | | | | |
|------------------------------------|-----|----------------------------------|------|
| Director general | (1) | Supervisor | (10) |
| Dueño o socio de empresa o negocio | (2) | Analista de datos | (11) |
| Profesional independiente | (3) | Vendedor en establecimiento | (12) |
| Gerente/Director de área | (4) | Asistente | (13) |
| Subgerente/Subdirector de área | (5) | Ayudante | (14) |
| Jefe de departamento | (6) | Por cuenta propia no profesional | (15) |
| Ejecutivo de Cuenta | (7) | Empleado no profesional | (16) |
| Jefe de oficina/sección/área | (8) | Auxiliar | (17) |
| Empleado profesional | (9) | Investigador | (18) |
| | | Otro: _____ | (19) |

25. El tamaño de la empresa o institución era:

- Hasta 15 empleados (Micro) (1)
Entre 16 y 100 empleados (Pequeña) (2)
Entre 101 y 250 empleados (Mediana) (3)
Más de 251 empleados (Grande) (4)

26. ¿Aproximadamente tu ingreso mensual era?

- | | | | |
|--------------------------------|-----|--------------------------------|-----|
| Menos de \$3 000.00 | (1) | Entre \$7 001.00 y \$10 000.00 | (4) |
| Entre \$ 3 001.00 y \$5 000.00 | (2) | Más de \$10 000.00 | (5) |
| Entre \$5 001.00 y \$7 000.00 | (3) | | |

27. ¿Coincidió tu actividad laboral con tus estudios?

- Nunca (1)
En ocasiones (2)
Con frecuencia (3)
Casi siempre (4)
Siempre (5)

28. Cual fue tu duración en el primer empleo

- Número de meses _____ (1)
Continuo en el _____ (2)

29. ¿Cuántas veces has cambiado de empleo?

- | | | | |
|---------|-----|------------|-----|
| Ninguna | (1) | 4 | (5) |
| 1 | (2) | 5 | (6) |
| 2 | (3) | 6 | (7) |
| 3 | (4) | Más: _____ | (8) |

30. ¿Trabajas actualmente?

- Sí (1) No (2)

31. Nombre de la empresa o institución donde laboras actualmente

32. La empresa o institución es:

Pública (1) Privada (2)

33. Puesto que desempeñas

Director general	(1)	Supervisor	(10)
Dueño o socio de empresa o negocio	(2)	Analista de datos	(11)
Profesional independiente	(3)	Vendedor en establecimiento	(12)
Gerente/Director de área	(4)	Asistente	(13)
Subgerente/Subdirector de área	(5)	Ayudante	(14)
Jefe de departamento	(6)	Por cuenta propia no profesional	(15)
Ejecutivo de Cuenta	(7)	Empleado no profesional	(16)
Jefe de oficina/sección/área	(8)	Auxiliar	(17)
Empleado profesional	(9)	Otro:	(18)

34. El tamaño de la empresa o institución es:

Hasta 15 empleados (Micro)	(1)
Entre 16 y 100 empleados (Pequeña)	(2)
Entre 101 y 250 empleados (Mediana)	(3)
Más de 251 empleados (Grande)	(4)

35. ¿Tu ingreso asciende aproximadamente?

Menos de \$3 000.00	(1)	Entre \$7 001.00 y \$10 000.00	(4)
Entre \$ 3 001.00 y \$5 000.00	(2)	Más de \$10 000.00	(5)
Entre \$5 001.00 y \$7 000.00	(3)		

36. En qué medida coincide tu actividad laboral con los estudios de licenciatura

Nulo	(1)
Poco	(2)
Medio	(3)
Alto	(4)

37. Cual es tu opinión sobre el empleo posterior a la licenciatura con respecto al empleo actual

Mejóro	(1)
Está igual	(2)
Empeoró	(3)

38. Señala los conocimientos, actitudes, habilidades y fortalezas que utilizas en tu actividad:*(marca con una x la situaciones que enfrentas)*

		Nulo	Poco	Medio	Alto
Conocimientos generales	(1)				
Conocimientos especializados	(2)				
Conocimiento de lenguas extranjeras	(3)				
Habilidades para el manejo de paquetes computacionales	(4)				
Razonamiento lógico y analítico	(5)				
Habilidad para la aplicación del conocimiento (diagnóstico/experimentación/proyección/planeación/evaluación)	(6)				
Habilidad para tomar decisiones	(7)				
Habilidad para encontrar soluciones	(8)				
Búsqueda de información pertinente y actualizada	(9)				

Habilidades para procesar y utilizar información	(10)				
Habilidad para trabajar en equipo	(11)				
Habilidad de dirección/coordinación	(12)				
Habilidad Administrativa	(13)				
Disposición para aprender constantemente	(14)				
Disposición para el manejo del riesgo	(15)				
Habilidades para las relaciones públicas	(16)				
Habilidades para la comunicación oral, escrita y gráfica	(17)				
Puntualidad/formalidad	(18)				
Buena presentación	(19)				
Asumir responsabilidades	(20)				
Creatividad	(21)				
Identificación con la empresa/institución	(22)				

39. En que medida consideras que la licenciatura te preparo para:

(marca con una *x* en que medida)

		Nulo	Poco	Medio	Alto
Trabajar en diversos sectores	(1)				
Trabajar en un sector económico específico	(2)				
Vincularse con alguna institución/empresa en particular	(3)				
Continuar capacitándose	(4)				
Pensar creativamente	(5)				
Desarrollarse de manera independiente	(6)				

40. En que medida consideras que los conocimientos adquiridos en la licenciatura han sido utilizados

(marca con una *x* en que medida)

		Nulo	Poco	Medio	Alto
Teórica	(1)				
Metodológica	(2)				
Matemáticas	(3)				
Prácticos (taller)	(4)				

41. Qué modificaciones sugerirías al plan de estudios que cursaste

(marca con una *x* en que medida)

		Nulo	Poco	Medio	Alto
Contenidos teórica	(1)				
Contenidos Metodológica	(2)				
Contenidos Matemáticas	(3)				
Contenidos Prácticos (taller)	(4)				

42. Describe las actualizaciones que realizarías a la licenciatura

43. Recomendarías la licenciatura

Sí (1) No (2)

44. Que opinión tienen los empleadores sobre los egresados de la licenciatura

Mala (1)
Regular (2)
Buena (3)

Muy buena (4)

Te agradezco la información y el tiempo que has brindado para contestar este cuestionario, por último anota a continuación los datos actuales de tu lugar de trabajo y residencia

Anexo 5

Entrevista semiestructurada a empleadores

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A EMPLEADORES SOBRE LOS EGRESADOS DE LA LICENCIATURA EN ECONOMÍA DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA, XOCHIMILCO

El objetivo de la presente entrevista es captar opiniones sobre los egresados de la licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, para mejorar la formación de los mismos. El poder captar la opinión de quienes son responsables de la selección y el reclutamiento de los profesionistas o de quienes son los jefes inmediatos.

1. Nombre de la empresa: _____

2. Régimen de la empresa

Pública (1) Privada (2) Social (3)

3. Actividad

Agrícola-ganadero-silvícola, etc.	(1)	Turismo	(7)
Industria de transformación	(2)	Educación	(8)
Industria de la construcción	(3)	Servicios profesionales y técnicos	(9)
Comercio	(4)	Servicios de salud	(10)
Servicios bancarios, financieros y seguros	(5)	Servicios de gobierno	(11)
Comunicaciones/ Transporte	(6)	Otro: _____	(12)

4. Datos del Informante:

Nombre: _____

Profesión: _____

Puesto: _____

5. Es necesario el título en economía para desempeñar las actividades que realiza el trabajador

Sí (1) No (2) No se (3)

6. ¿Su empresa contrata a pasantes o trabajadores sin título universitario con un salario menor que el que deberían pagar a un profesional?

7. ¿Las actividades que realiza el egresado requiere de un talento en especial dentro de la empresa, cuáles son?

8 ¿Qué características y habilidades debería tener un profesional para resultarle útil a su institución, organización o empresa?

9 ¿Qué le hace diferente al egresado de la UAM-X en economía al resto de candidatos en el puesto laboral?

10. ¿Qué paso con la última persona que ocupó el puesto anteriormente?

11. ¿Por qué dejó el empleo?

12. ¿Qué desventajas tienen los egresados de economía de la UAM-X frente a egresados de otras instituciones de la misma área?

13. ¿Qué recomendaciones haría para mejorar la formación de los profesionistas de la UAM-X en economía?

Agradezco la información y el tiempo brindado para esta entrevista

Anexo 6

ENCUESTA A EMPLEADORES DE LOS EGRESADOS EN LA LICENCIATURA DE ECONOMÍA, UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA, XOCHIMILCO

Folio:

El objetivo de la presente encuesta es captar opiniones sobre los egresados de la licenciatura en economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, para mejorar la formación de los mismos. El poder captar la opinión de quienes son responsables de la selección y el reclutamiento de los profesionistas o de quienes son los jefes inmediatos.

Gracias por participar, la información que proporcione sirve para realizar una tesis sobre el mercado laboral de los licenciados en economía, le pido que contestes con la mayor veracidad posible, la información proporcionada es anónima y confidencial.

Marca la respuesta en el área de los paréntesis o en los espacios correspondientes, (**No invadir los recuadros**)

1 Datos de identificación de la empresa o institución.

1.Nombre de la empresa		
Domicilio:		
Calle:	Número:	Colonia:
Ciudad:	Teléfono:	Extensión:
Municipio	Estado	
Página electrónica:		
2.Nombre de la persona que proporciona la información:		
3. Teléfono:	Extensión:	
4. Correo electrónico:		

2. Características de la empresa o Institución

5.Giro o rama de actividad

- | | | | |
|--|-----|------------------------------------|------|
| Agrícola-ganadero-silvícola, etc. | (1) | Turismo | (7) |
| Industria de transformación | (2) | Educación | (8) |
| Industria de la manufactura | (3) | Servicios profesionales y Técnicos | (9) |
| Comercio | (4) | Servicios de salud | (10) |
| Servicios bancarios, financieros y seguros | (5) | Servicios de gobierno | (11) |
| Comunicaciones/ Transporte | (6) | Otro: | (12) |

3. Empleadores

6. ¿Cuáles son las dificultades más problemáticas que identifica en el mercado laboral?

- Rígida legislación laboral ()
- Falta de dinamismo ()
- Dificultad de acceso al crédito para la creación de puestos de trabajo ()
- Tipos de cotización excesivos ()
- Falta de profesionales cualificados ()
- Poca organización entre universidades y empresas ()
- Desajuste entre oferta de profesionales y vacantes disponibles ()

7. ¿Qué tipo de beneficios no financieros ofrece a sus colaboradores?

- Telefonía móvil ()
- Auto de la empresa ()
- Seguro médico ()
- Comidas ()
- Formación externa ()
- Acuerdos con otras empresas de servicios ()
- Ninguna ()

8. Además de experiencia y de formación académica, indique los 5 factores que más influyen a la hora de seleccionar un candidato:

- Potencial de crecimiento ()
- Capacidad de adaptación/polivalencia ()
- Productividad/dinamismo ()
- Perfil de liderazgo ()
- Ética/valores ()

9. Para el próximo año contratará más empleados en la empresa

Sí (1) No (2)

--

10. ¿Qué tipo de perfiles contratará?

- Ventas/Comerciales ()
- Jurídicos ()
- Marketing ()
- Recursos Humanos ()

Ingenieros	()	
Administrativos	()	
Informáticos/tecnológicos	()	
Control de crédito	()	
Financieros	()	

11. ¿Existe escasez de talento dentro de su sector?

Sí	(1)	No	(2)	
----	-----	----	-----	--

12. ¿Considera la posibilidad de que el economista cambie de trabajo en el próximo año?

Sí	(1)	No	(2)	
----	-----	----	-----	--

13. ¿Motivo del cambio?

Remuneración	()	
Satisfacción profesional	()	
Contrato de trabajo actual poco estable	()	
Interesado en moverse a otra ciudad/Región del país	()	
Perspectivas de progreso	()	
Insatisfacción con la empresa	()	

14. ¿Tipo de contratación que ofrece la empresa?

Variable	()	
Indeterminado	()	

15. ¿Qué importancia tienen los beneficios no salariales durante la negociación de una demanda de empleo?

Mucha	()	
Alguna importancia	()	
Poca importancia	()	

16. ¿Incentivos para el trabajo?

Oportunidad para aprender/crecer dentro de la empresa	()	
---	-----	--

- Trabajo interesante ()
- Buen ambiente laboral ()
- Una organización en la cual puedan estar orgullosos de su trabajo ()
- Oportunidad de progresar ()
- Promesa de estabilidad ()
- Cultura Laboral creativa ()
- Equipo de trabajo compatible ()
- Equilibrio entre el trabajo ()
- Oportunidad de logros ()

17. ¿Cuáles son las demandas hacia los trabajadores?

- Transparencia ()
- Interactividad ()
- Movilidad ()
- Diversidad ()
- Flexibilidad ()
- Comunidad ()

Agradezco la información y el tiempo brindado para esta encuesta