



---

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES  
DOCTORADO EN POLÍTICAS PÚBLICAS

POLÍTICA EDUCATIVA PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS DE NIVEL SUPERIOR, A PARTIR DEL ANÁLISIS DE CONVERGENCIA Y DIVERGENCIA: EL CASO DE LA DES DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
DOCTORA EN POLÍTICAS PÚBLICAS

PRESENTA:

LILIANA GIL GARCÍA

DIRECTOR DE TESIS:

DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
RODRIGO GÓMEZ MONGE



Morelia, Michoacán, abril de 2017

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**DOCTORADO EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**ACTA DE REVISIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Morelia, Michoacán, el día 02 de marzo de 2017, los miembros de la Mesa de Sinodales designada por el H. Consejo Técnico del Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, aprobaron para presentar el examen de grado la tesis titulada:

*Política educativa para la inserción laboral de los egresados de nivel superior, a partir del análisis de convergencia y divergencia: el caso de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*

Presentada por la alumna:

*Liliana Gil García*

Aspirante al grado de **Doctora en Políticas Públicas**. Después de haber efectuado las revisiones necesarias, los miembros de la Mesa de Sinodales manifestaron SU APROBACIÓN DE LA TESIS en virtud de que satisface los requisitos señalados por las disposiciones reglamentarias vigentes

**LA MESA DE SINODALES**

Director de la tesis

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. Rodrigo Gómez Monge**

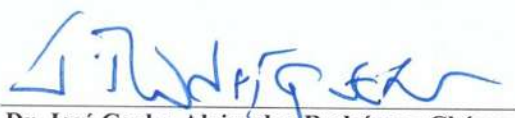
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. José César Lenin Navarro Chávez**

Primer vocal

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. José Odón García García**

Segundo Vocal

  
\_\_\_\_\_  
**Dr. José Carlos Alejandro Rodríguez Chávez**

Tercer Vocal

  
\_\_\_\_\_  
**Dra. América Zamora Torres**

**UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**DOCTORADO EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**CARTA DE CESIÓN DE DERECHOS**

En la ciudad de Morelia, Michoacán, el día 02 de marzo de 2017, la que suscribe, *Liliana Gil García*, alumna del programa de Doctorado en Políticas Públicas del Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, manifiesto ser la autora intelectual del presente trabajo de tesis desarrollado bajo la dirección del Dr. Rodrigo Gómez Monge y cedo los derechos del trabajo titulado: *Política educativa para la inserción laboral de los egresados de nivel superior, a partir del análisis de convergencia y divergencia: el caso de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*, a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo para su difusión con fines estrictamente académicos.

No está permitida la reproducción total o parcial de este trabajo de tesis, ni su tratamiento o transmisión por cualquier medio sin la autorización escrita de la autora y/o del director del mismo. Cualquier uso académico que se haga de este trabajo deberá realizarse conforme las prácticas legales establecidas para este fin.



*Liliana Gil García*

---

## ***Agradecimientos***

---

En estas líneas quisiera externar mi profundo agradecimiento a todas aquellas personas e instituciones que con su apoyo contribuyeron sustancialmente a la realización de este trabajo. En primer lugar, agradezco a la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, por su gran contribución en la formación de profesionistas con los más altos perfiles.

Al cuerpo de investigadores adscritos al Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales (ININEE), quienes me compartieron no solo su conocimiento, sino también su experiencia e invaluable tiempo.

Mi más profundo agradecimiento y admiración a mi director de tesis, Doctor Rodrigo Gómez Monge muchas gracias por compartirme sus conocimientos, aconsejarme y orientarme hasta la culminación de este trabajo. Gracias por la dedicación y sobre todo la confianza.

Al Doctor José César Lenin Navarro Chávez mi profunda admiración y respeto, pero sobre todo mi gratitud por sus valiosas aportaciones a este trabajo, un gran honor haberlo tenido como maestro.

A los Doctores América Ivonne Zamora Torres, José Carlos Alejandro Rodríguez Chávez y José Odón García García, por su dedicación, aportaciones a mi trabajo y por esas valiosas charlas.

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo financiero durante mis estudios de doctorado, con el cual me fue posible desarrollar este proyecto.

Al Doctor Francisco Pérez García, mi tutor en el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE) deseo externarle mi sincero agradecimiento por

abrirme las puertas, acompañarme y transmitirme su conocimiento durante la estancia de investigación en Valencia, España al igual que todo el equipo de investigadores y técnicos. Pilar Chorén Rodríguez, Eva Benárges Candau y Ángel Soler Guillén mil gracias por todas sus atenciones, compañerismo y apoyo constante.

A mis amigos y compañeros, mi infinito agradecimiento por caminar conmigo en cada etapa de mi vida, por ser mi soporte y fortaleza en todo momento, sin su amistad definitivamente no sería quien soy.

Un agradecimiento especial a mi familia, por su amor, comprensión y paciencia, la culminación de este trabajo es sin lugar a duda resultado de ello.

A todos ustedes, mi más sincero agradecimiento.

---

## *Dedicatorias*

---

A mi mamá, Margarita García Licea, mi apoyo incondicional, mi guía y el más grande ejemplo de fortaleza.

A mi papá, Heliodoro Gil Corona, mi primer maestro y cómplice en la realización de todos mis sueños.

A Erika Gil, mi hermana, mi ejemplo a seguir.

A mis abuelos, por seguir conmigo.

## Resumen

La presente investigación tuvo la finalidad de determinar el marco teórico–metodológico para evaluar a las políticas educativas en el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). En ese sentido, en la hipótesis general de la investigación se planteó que el análisis de convergencia y divergencia permitirá evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de la UMSNH.

El estudio comenzó por contextualizar los problemas a los que se enfrentan los egresados de nivel superior al intentar incorporarse al mercado de trabajo una vez concluidos sus estudios profesionales tomando como referencia las variables de estudio determinadas a partir de la revisión teórica del mercado de trabajo y las políticas públicas.

Posteriormente, se presenta la propuesta metodológica a partir de un análisis de convergencia y divergencia para la inserción laboral de los egresados de la DES. Para lo anterior, se estudia los alumnos de pre egreso de la UMSNH y a los empleadores registrados ante la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) respecto a las percepciones que tienen sobre la educación recibida y el trabajo.

Finalmente se presentan los resultados y la propuesta de evaluación de la política educativa para la inserción laboral de los egresados de nivel superior, a partir de la metodología propuesta.

***Palabras clave: política educativa, inserción laboral, egresados, nivel superior, convergencia y divergencia***

## **Abstract**

The objective of this research was the determination of the theoretical and methodological framework to evaluate the educational policies in the higher education that affect the labor market insertion of the graduates of the DES of Economic and Administrative Sciences of the Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH). The general hypothesis of the research is that the analysis of convergence and divergence will allow to evaluate the educational policies for higher education that affect the labor market insertion of the graduates.

The study began by taking account of the problems that affected to the graduates when they entered the labor market once their professional studies were finished, taking as reference the variables determined from the theoretical review of the labor market and the public politics.

After that, the methodological proposal is presented based on an analysis of convergence and divergence for the labor market insertion of graduates. In that sense, the students who study the last semester and the employers registered in the Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) were analyzed regarding the perceptions they have about the education received and the employee.

Finally, the results and the proposal of evaluation of the educational policy for the labor insertion of the graduates of higher level are presented, based on the proposed methodology.

***Key words: educational policy, labor market insertion, graduates, high degree, convergence and divergence***



## Contenido

Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
Relación de tablas, gráficas y figuras.....	xii
Siglas y abreviaturas .....	xvi
Introducción .....	1
<b>Parte I. Fundamentos de la investigación.....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo 1. Caracterización de la investigación .....</b>	<b>10</b>
1.1 Descripción general del problema .....	10
1.2 Delimitación de la investigación.....	17
1.3 Preguntas de investigación.....	19
1.4 Objetivos de la investigación .....	20
1.5 Hipótesis de la investigación .....	21
1.6 Variables.....	22
1.7 Justificación de la investigación.....	24
1.8 Alcances y limitaciones .....	26
1.9 Método .....	26
1.10 Matriz de Congruencia .....	30
<b>Parte II. Desarrollo teórico de la investigación .....</b>	<b>35</b>
<b>Capítulo 2. Mercado de trabajo: reflexiones teóricas .....</b>	<b>36</b>
2.1 El mercado laboral a través de la historia del pensamiento económico.....	36
2.1.1 Los mercantilistas.....	36
2.1.2 Los fisiócratas .....	39
2.1.3 La escuela clásica.....	41

2.1.4 La escuela de Karl Marx.....	52
2.1.5 La escuela marginalista.....	56
2.1.6 Escuela neoclásica.....	64
2.1.7 La escuela de John Maynard Keynes.....	71
2.1.8 Síntesis neoclásica.....	81
2.1.9 Escuela de Chicago.....	86
2.1.10 Cuadro sinóptico por escuelas del pensamiento económico en el mercado de trabajo.....	89
2.2 Conceptualización de variables a partir de la revisión bibliográfica..	94
<b>Capítulo 3. Las políticas públicas: consideraciones teóricas</b> .....	111
3.1 Consideraciones iniciales de las políticas públicas. ....	111
3.2 El análisis de la política pública.....	113
3.3 El proceso de las políticas públicas.....	115
<b>Parte III. Evidencia empírica y marco metodológico</b> .....	123
<b>Capítulo 4. La política de educación en México: evidencia empírica</b> .....	124
4.1 Los retos de las Instituciones de Educación Superior en materia de política pública.....	127
4.2 La política educativa: el caso de la UMSNH.....	129
4.2.1 Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.....	130
4.2.2 Políticas generales institucionales.....	132
4.2.3 Metas, acciones e indicadores por eje que se relaciona con la formación educación superior para la inserción laboral del egresado.....	137
<b>Capítulo 5. Análisis transversal de convergencia y divergencia: propuesta metodológica</b> .....	143
5.1 La inserción laboral de los egresados a través de un análisis transversal de convergencia y divergencia: marco metodológico.....	143

5.2 Planteamiento metodológico para el análisis de convergencia y divergencia .....	147
5.3 Clasificación de las variables para su análisis .....	153
<b>Apartado IV. Resultados y propuesta de evaluación de política educativa .....</b>	<b>157</b>
<b>Capítulo 6. Análisis e interpretación de resultados .....</b>	<b>158</b>
6.1 Información general .....	159
6.2 Análisis transversal de convergencia y divergencia en el entorno académico y productivo .....	170
6.2.1 Entorno productivo .....	171
6.2.2 Entorno académico .....	190
<b>Capítulo 7. Propuesta de evaluación de resultados de la política educativa para la inserción laboral de los egresados de nivel superior a partir del análisis de convergencia y divergencia: el caso de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la UMSNH.....</b>	<b>205</b>
7.1 Consideraciones iniciales sobre la evaluación de las políticas educativas en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados .....	205
7.2 Bases para la evaluación de las políticas educativas en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados a partir del análisis de convergencia y divergencia .....	210
Conclusiones y consideraciones de política educativa .....	215
Bibliografía.....	224
Anexos.....	232
Anexo 1. Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica (CMPE). Tabla de equivalencia, 2005 .....	233
Anexo 2. Encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: des de ciencias económicas y administrativa .....	237
Anexo 3. Encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: DES de Ciencias Económicas y Administrativas.....	241

## Relación de tablas, gráficas y figuras

---

### *Relación de tablas*

---

<b>Tabla 1.</b> Matrícula de universidades e institutos tecnológicos por área de estudio, años 2000, 2004, 2010 y 2020.....	14
<b>Tabla 2.</b> Indicadores de ocupación y empleo estatal y nacional 2015 .....	16
<b>Tabla 3.</b> Indicadores de ocupación y empleo estatal de jóvenes entre 20 y 29 años. 16	
<b>Tabla 4.</b> Matrícula de educación superior en Michoacán, 2010. ....	17
<b>Tabla 5.</b> Método utilizado por objetivo perseguido (1/2) .....	28
<b>Tabla 6.</b> Método utilizado por objetivo perseguido (2/2) .....	29
<b>Tabla 7.</b> Temas y enfoques metodológicos en la investigación sobre la relación entre educación superior y el mundo de trabajo .....	108
<b>Tabla 8.</b> Secuencias de una política pública .....	118
<b>Tabla 9.</b> Diferencias entre las visiones top-down y botton-up en la implementación de las políticas públicas .....	121
<b>Tabla 10.</b> Eje docencia, organización académica y oferta educativa (1/2).....	137
<b>Tabla 11.</b> Docencia, organización académica y oferta educativa (2/2) .....	138
<b>Tabla 12.</b> Eje: Personal académico.....	139
<b>Tabla 13.</b> Eje: Difusión cultural, vinculación, extensión y desarrollo sostenible .....	139
<b>Tabla 14.</b> Tipo de convergencia o divergencia según la valoración del alumno de pre-egreso y empleador.....	147
<b>Tabla 15.</b> Rangos según el nivel de dispersión (ld) de la convergencia o divergencia .....	150
<b>Tabla 16.</b> Relación Alumno-Empleador respecto a los entornos productivo y académico.....	154
<b>Tabla 17.</b> Universo de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas .....	155

<b>Tabla 18.</b> Determinación de la muestra de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas.....	156
<b>Tabla 19.</b> Población total, población de 20 a 29 años y población económicamente activa 2000, 2005 y 2010 .....	161
<b>Tabla 20.</b> Tasa de crecimiento geométrica promedio anual de la población total, de la población de 20 a 29 años y de la población económicamente activa .....	162
<b>Tabla 21.</b> Producto Interno Bruto por actividad económica .....	164
<b>Tabla 22.</b> Producto Interno Bruto por actividad económica .....	165
<b>Tabla 23.</b> Número de alumnos por programa educativo .....	167
<b>Tabla 24.</b> Estadísticos descriptivos de los datos de identificación. ....	167
<b>Tabla 25.</b> Escala de valoración por ítem .....	171
<b>Tabla 26.</b> Valoración del grado de vinculación universidad empresa .....	173
<b>Tabla 27.</b> Convergencias y divergencias de la variable vinculación universidad-empresa.....	175
<b>Tabla 28.</b> Determinación del nivel de dispersión (Id) por ítem.....	176
<b>Tabla 29.</b> Necesidades por licenciatura de la DES. ....	179
<b>Tabla 30.</b> Convergencias y divergencias según las licenciaturas requeridas por el mercado laboral. ....	181
<b>Tabla 31.</b> Determinación del nivel de dispersión .....	182
<b>Tabla 32.</b> Factores que influyen para la contratación de egresados .....	185
<b>Tabla 33.</b> Convergencias y divergencias en los factores que influyen para la contratación de egresados .....	187
<b>Tabla 34.</b> Determinación del nivel de dispersión por ítem.....	188
<b>Tabla 35.</b> Satisfacción de la formación recibida.....	190
<b>Tabla 36.</b> Competencias requeridas en los puestos de trabajo .....	194
<b>Tabla 37.</b> Convergencias y divergencias por competencias requeridas .....	196
<b>Tabla 38.</b> Nivel de dispersión (Id) por ítem .....	197
<b>Tabla 39.</b> Nivel de competencias que poseen los egresados.....	200
<b>Tabla 40.</b> Convergencias y divergencias en la valoración de las competencias de los egresados .....	202

<b>Tabla 41</b> Determinación del nivel de dispersión (Id).....	203
<b>Tabla 42.</b> Clasificación de los tipos de evaluación .....	208
<b>Tabla 43.</b> Clasificación de los tipos de evaluación .....	209
<b>Tabla 44.</b> Agentes involucrados en la evaluación de los resultados de las políticas educativas .....	211
<b>Tabla 45.</b> Evaluación de resultados de la política educativa en función de las variables que miden la inserción laboral .....	212

---

*Relación de gráficos*

---

<b>Gráfico 1.</b> El caso oferta agregada totalmente elástica.....	78
<b>Gráfico 2.</b> El caso de la oferta totalmente rígida .....	79
<b>Gráfico 3.</b> El caso de la función de oferta agregada con pendiente positiva .....	80
<b>Gráfico 4.</b> Determinantes de la oferta educativa .....	95
<b>Gráfico 5.</b> Determinantes de la demanda laboral .....	96
<b>Gráfico 6.</b> Pasado y presente entre la distribución social dentro del mundo educativo y la distribución jerárquica en el mundo laboral.....	98
<b>Gráfico 7.</b> Enfoque general del proyecto CHEERS .....	101
<b>Gráfico 8.</b> Matriz de convergencia y divergencia para la inserción laboral de los egresados .....	148
<b>Gráfico 9.</b> Distribución por actividad económica de los empleadores encuestados.	168
<b>Gráfico 10.</b> Vinculación universidad-empresa alumno respecto empleador .....	173
<b>Gráfico 11.</b> Vinculación universidad empresa según alumno y empleador .....	176
<b>Gráfico 12.</b> Necesidades por licenciatura de la DES .....	179
<b>Gráfico 13.</b> Necesidades por licenciatura de la DES según alumno y empleador ...	182
<b>Gráfico 14.</b> Factores que influyen para la contratación de los egresados .....	185
<b>Gráfico 15.</b> Factores que influyen en la empleabilidad según alumno y empleador	188

<b>Gráfico 16.</b> Satisfacción de la formación recibida por la UMSNH según alumno y empleador .....	191
<b>Gráfico 17.</b> Competencias requeridas según alumno respecto al empleador .....	194
<b>Gráfico 18.</b> Competencias requeridas según alumno respecto al empleador .....	194
<b>Gráfico 19.</b> Competencias requeridas según alumno y empleador .....	197
<b>Gráfico 20.</b> Valoración sobre el nivel de competencias .....	200
<b>Gráfico 21.</b> Valoración sobre el nivel de competencias según el alumno .....	203
<b>Gráfico 22.</b> Tipos de evaluación.....	207

---

*Relación de figuras*

---

<b>Figura 1.</b> La acción pública como funciones de producción. ....	114
<b>Figura 2.</b> Efectos e impactos de las políticas públicas. ....	115
<b>Figura 3.</b> Marco normativo y operativo de las políticas públicas .....	116
<b>Figura 4.</b> Representación simplificada del sistema político .....	117
<b>Figura 5.</b> Estructura del Plan de Desarrollo Institucional, 2010-2020 .....	135

## Siglas y abreviaturas

<b>ANECA</b>	Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
<b>ANUIES</b>	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<b>CHEERS</b>	Career after Higher Education: a European Research Study.
<b>COPARMEX</b>	Confederación Patronal de la República Mexicana.
<b>DES</b>	Dependencias de Educación Superior.
<b>DGES</b>	Dirección General de Educación Superior.
<b>ENJ</b>	Encuesta Nacional de Juventud.
<b>ENOE</b>	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
<b>FCCA</b>	Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas.
<b>FEVAQ</b>	Facultad de Economía “Vasco de Quiroga”.
<b>IES</b>	Instituciones de Educación Superior.
<b>INE</b>	Instituto Nacional de Estadística.
<b>INEGI</b>	Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática.
<b>ININEE</b>	Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales.
<b>IVIE</b>	Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.
<b>LA</b>	Licenciatura en Administración.
<b>LCP</b>	Licenciatura en Contaduría Pública.
<b>LE</b>	Licenciatura en Economía.
<b>LIA</b>	Licenciatura en Informática Administrativa.
<b>LICOMEX</b>	Licenciatura en Comercio Exterior.
<b>OIE</b>	Observatorio de Innovación en el Empleo.
<b>PDI</b>	Plan de Desarrollo Institucional.
<b>PE</b>	Programa Educativo.
<b>PEA</b>	Población Económicamente Activa.
<b>PEI</b>	Población Económicamente Inactiva



<b>PIAAC</b>	Programa para la Evaluación Internacional de las Competencias de los Adultos.
<b>PIB</b>	Producto Interno Bruto.
<b>PLADEIM</b>	Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán.
<b>PND</b>	Plan Nacional de Desarrollo.
<b>PNE</b>	Plan Nacional de Educación.
<b>PSE</b>	Programa Sectorial de Educación.
<b>REFLEX</b>	The Flexible Professional in the Knowledge Society.
<b>SEE</b>	Secretaría de Educación en el Estado.
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública.
<b>SPE</b>	Servicio Público de Empleo.
<b>STyPS</b>	Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
<b>UMSNH</b>	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
<b>UNESCO</b>	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

## **Introducción**

La educación superior siempre ha sido una parte esencial de las sociedades, dado que produce individuos con los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para contribuir sustancialmente al crecimiento de un país. Durante décadas los gobiernos e instituciones de educación superior dieron la inserción laboral de los egresados por un hecho, pues formaban parte de un grupo privilegiado, provocando que la transición al mercado laboral fuera fluida (Scheele & Brunner, 2009).

Con el tiempo la educación superior comenzó a expandirse, incrementando con ello la oferta educativa (personas educadas) en consecuencia los egresados comenzaron a sentir una fuerte presión por ir avanzando conforme a las exigencias locales, nacionales e internacionales. Los empleadores por su parte, al haber un aumento en la oferta educativa, volvieron los procesos de selección de capital humano más rigurosos, prefiriendo a las personas más calificadas, haciendo cada vez más complejo la inserción laboral de los egresados.

Si bien es cierto que el incremento de la oferta educativa (sobre todo en ciertas áreas de estudio) influye para la inserción laboral de los egresados, existen otros componentes que la afectan, tales como: 1) la internacionalización de la educación, 2) la expansión de la demanda, 3) la diversificación de la oferta educativa, y 4) la globalización (Weller, 2003).

Todos estos cambios que se han ido presentando a través de los años, hizo inevitable que el tema de la inserción laboral de los egresados se pusiera en la agenda política, pues existen innumerables debates sobre la inserción laboral del egresado y el objetivo de la educación superior con relación al mercado laboral (Teichler, 1999).

Dado que la transición al mercado laboral cada vez es más complejo, se discute constantemente sobre la necesidad de modificar los programas de educación superior adaptándolos acorde a las necesidades de un entorno global, tomando en consideración que el número de egresados universitarios produce una oferta de personal cualificado que no siempre concuerda con la demanda en los diferentes sectores económicos.

Durante décadas se ha expuesto que debe existir armonía entre las Instituciones de educación superior y el mercado laboral, con la finalidad de que los egresados logren insertarse, pues se reconoce, que el empleo es una meta natural y un horizonte siempre presente en la educación, y que la debida conjunción de ambos elementos contribuye a mejorar sustancialmente el nivel de vida de las personas.

En materia de política pública, esto es un reto que siempre estará presente, pues se insiste que las políticas deben de permitir un mejor entendimiento entre los gobiernos y la sociedad para tratar de resolver los problemas públicos (Aguilar, 1996).

En México, a partir de los noventas, se comenzaron a implementar una serie de políticas públicas de educación superior articuladas a programas operativos, donde las políticas fueron diseñadas con la finalidad de mejorar el estado de los servicios educativos superiores en diferentes aspectos, como: calidad, pertinencia y equidad, como respuesta a un conjunto de dimensiones sociales que estructuraron la problemática educativa.

En ese sentido, ANUIES (2000) planteaba como visión de la educación para 2020 la conformación de un gran sistema de mayores dimensiones y cobertura, diversificado, integrado, y de la más alta calidad, requiriéndose una interacción efectiva entre las IES que lo conforman y su apertura al entorno estatal, regional, nacional e internacional, sin dejar de lado, la visión de política pública pues las decisiones que se tomen por parte del sector público deben estar basadas en evidencias que sustenten sus acciones.

Las políticas educativas entonces, deberán basarse en tres supuestos: primero, que las habilidades profesionales puedan ser desarrolladas efectivamente en la educación superior; segundo, que exista un consenso sobre qué habilidades se deben desarrollar en el empleo; y tercero, que estas habilidades una vez desarrolladas, se puedan transmitir fácilmente en el empleo, con la finalidad que exista una vinculación universidad-empresa real (Mason, Williams, Cranmer, & Guile, 2003).

Esta investigación analiza la política educativa para el nivel superior que incide en la inserción laboral de los egresados, el caso particular de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH).

El objetivo general de este trabajo es determinar el marco teórico-metodológico para evaluar a las políticas educativas en el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH.

Para lograr el objetivo planteado, se ha hecho una revisión de la literatura referente al mercado de trabajo y las políticas públicas en donde se han discutido varias hipótesis para explicar los problemas de la inserción laboral de los egresados. La hipótesis más frecuente se refiere a la inadecuada preparación de los egresados para el mercado de trabajo, las dificultades estructurales de adaptación a estas necesidades, los fuertes cambios a que son objeto los aparatos productivos y las políticas públicas que indican en la inserción de los egresados (Weller, 2003).

El estudio del mercado de trabajo a través de la historia del pensamiento económico permitió comprender cada uno de los componentes que integran el mercado laboral.

Según la economía laboral, los primeros autores que comienzan a hacer aportaciones importantes al mercado de trabajo fueron los mercantilistas y se resaltan tres autores

en concreto: T. Mun (1954), W. Petty (1992), J. Steuart (1988) y B. De Mandeville (1988). A Mun se le cita por sus observaciones sobre la relación entre productividad y población; a J. Steuart y B. de Mandeville, porque explicaban sobre la oferta individual de trabajo (Brue & Grant, 2009).

Adam Smith (1958) en su célebre obra “La riqueza de las naciones” (1776), incluyó la cualificación adquirida mediante el aprendizaje como referente principal de la adaptabilidad del factor trabajo al puesto de trabajo desempeñado.

Marx (1984) hace importantes aportaciones sobre el valor de la fuerza de trabajo, pues considera que está en función al valor de los medios para la subsistencia. Explica también el desempleo a través del ejército industrial de reserva, explicando como el conflicto de intereses produce una inherente bolsa de desempleo.

Los marginalistas, hicieron importantes aportaciones al mercado de trabajo, ellos plantearon que la oferta y la demanda estaban determinadas por el número de trabajadores disponibles y por la cantidad de capital disponible (McConnell & Stanley, 2003).

Con los neoclásicos, se supone una función de producción en donde se puede dar todo tipo de combinación de los factores de producción y donde la remuneración de cada uno de estos estará dada por su productividad. Así pues, independientemente de la cantidad de mano de obra existente, cualquier persona puede ingresar al mercado de trabajo siempre y cuando acepte el salario vigente, el cual estaría determinado por la productividad marginal del trabajo (tendencia al pleno empleo).

Las principales aportaciones de Keynes (1992) están contenidas en “La teoría general de la ocupación, el interés y el dinero” (1936), en donde rechaza la función de oferta de trabajo quedando indeterminados el equilibrio en el mercado de trabajo, la ocupación, el salario real y el nivel de ingresos.

Ya en el siglo XX, comenzaron a aparecer diversos estudios sobre las relaciones entre la formación del individuo y el trabajo desempeñado. Estos estudios están

contenidos en las obras de J. Mincer (1958), T.W. Schultz (1963), G. Becker (1964), entre otros, en todas ellas se aborda de una forma directa la relación entre la educación del individuo y el mercado de trabajo.

Como parte de este trabajo de revisión, se estudian los aspectos teóricos de la política pública como elemento relevante y necesario para el análisis de la política educativa en el nivel superior específicamente aquellas que inciden en la inserción laboral de los egresados. Partiendo del hecho que, la política pública es en suma el diseño de una acción colectiva intencional, el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia los hechos reales que la acción colectiva produce sobre algún problema público (Villanueva, 1996).

Para la elaboración de las políticas públicas, es necesario estudiar el proceso que se sigue para la formulación de la política pública en el que se hace un constructo mental que modela, ordena, explica y prescribe una política (Aguilar, 1996), reconociendo que este proceso tiene dos grandes momentos: el normativo y el operativo (Subirats et al., 2008).

El momento normativo indica el proceso que se sigue desde la recepción de las demandas, su procesamiento vía las instituciones y, como resultado de ello la política pública.

El proceso operativo comienza con el surgimiento de un problema público y la percepción del mismo para poderse incorporar en la agenda política, lo que significa que este problema ha sido tomado en cuenta por parte de los actores decisivos del sistema político de entre las múltiples demandas por parte de los grupos sociales, definiendo un modelo causal.

A partir de la revisión y análisis del marco teórico se plantea como hipótesis central de la investigación que es a través del análisis de convergencia y divergencia que se

podrá evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

El presente trabajo está estructurado en cuatro partes, donde la primera parte expone la caracterización de la investigación cuyo objetivo general es: determinar el marco teórico-metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES. La hipótesis central que se plantea es que: el análisis de convergencia y divergencia permitirá evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES.

La segunda parte desarrolla los elementos teóricos de la investigación compuestos por dos capítulos. El capítulo dos contiene una revisión a través de la historia del pensamiento económico con los autores que tienen importantes aportaciones al mercado de trabajo, comenzando con los mercantilistas y concluyendo con la escuela de Chicago, destacando autores como A. Smith, D. Ricardo, Marx, J.M. Keynes, J.H. Hicks, G. Becker entre otros.

De la revisión anterior se definen las variables que contribuyen a la construcción de las hipótesis, tales como: oferta educativa, demanda laboral e inserción laboral, así como los factores que inciden en su estudio, como lo es, la relación entre la formación profesional y empleo; para ello se hace una exploración de algunos estudios en el contexto internacional, en donde se resalta la importancia de los seguimiento de egresados y empleadores para conocer las expectativas entre ambos y de este manera realizar las recomendaciones pertinentes a los principales actores implicados.

El capítulo tres, se centra en los aspectos teóricos de la política pública como elemento relevante y necesario para una mayor pertinencia, equidad y calidad en la educación superior, considerando desde la definición clásica de política pública hasta

su proceso de formulación. Entendiendo por política pública a la acción (o inacción) por parte de las autoridades gubernamentales, diseñada en el ámbito de lo público, encaminada a resolver problemas o asuntos de interés de carácter público.

La tercera parte expone la evidencia empírica y el marco metodológico contenidos en los capítulos cuatro y cinco. El capítulo cuatro muestra la evidencia empírica de las políticas educativas en México, haciendo la revisión de los Planes Nacionales y Estatales de Desarrollo, sus programas sectoriales de educación, culminando con el Plan de Desarrollo Interinstitucional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, teniendo como un punto de confluencia en todos ellos, la preocupación de fortalecer la calidad y pertinencia de la educación superior.

El capítulo quinto presenta la propuesta metodológica a partir de un análisis transversal de convergencia y divergencia para la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH.

Para lo anterior, se estudia al alumno de pre egreso de la universidad y al empleador registrado ante la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) respecto a las percepciones que tienen sobre la educación recibida y el trabajo. Para ello, se aplicaron como instrumentos las encuestas aplicadas a ambos agentes involucrados, teniendo como propósito analizar y contrastar ambos universos, sin embargo, estudiarlos en conjunto no fue una tarea fácil, un medio para lograrlo fue a través del análisis de convergencia y divergencia utilizando los datos de corte transversal.

La última parte de este trabajo muestra los resultados y la propuesta de evaluación de las políticas educativas; en donde el capítulo sexto contiene el análisis de los resultados obtenidos aplicando la metodología de convergencia y divergencia para



datos transversales en la que se contrasta la opinión del alumno (oferta) y empleador (demanda), mostrando:

1. Los problemas en los ámbitos considerados (formación y mercado de trabajo),
2. Las discrepancias entre las competencias adquiridas y requeridas, y cómo afectan éstas las características de los graduados, la Universidad y el sector productivo para la transición de los futuros egresados al mercado laboral,
3. Bajo qué factores está condicionada la inserción laboral, ya sea por el mayor o menor ajuste entre las competencias de los individuos y las exigidas por los puestos de trabajo,
4. Las percepciones de las empresas respecto a los conocimientos específicos de los alumnos, como las competencias transversales de los titulados (trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, negociación, etc.), y
5. Las cualidades, competencias, cualificaciones y formación que inciden sobre la inserción laboral.

El capítulo 7 expone los elementos a considerar en la evaluación de las políticas educativas en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados, replicando la metodología propuesta para el análisis de convergencia y divergencia para el caso de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH.

Finalmente se presentan las conclusiones y consideraciones en la política educativa a partir del análisis de convergencia y divergencia así como algunas líneas para investigaciones futuras.

---

## **Parte I. Fundamentos de la investigación**

---

## **Capítulo 1. Caracterización de la investigación**

En este capítulo se abordan los fundamentos que asume la investigación: “La política educativa para la inserción laboral de los egresados del nivel superior: un análisis de convergencia en la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo”. Exponiéndose, el planteamiento del problema, preguntas, objetivos, así como la hipótesis de la investigación. El capítulo concluye con la operacionalización de la hipótesis, efectuada a través de una matriz de congruencia, destacando su dimensión, indicadores y preguntas de cada una de las variables objeto de estudio.

### **1.1 Descripción general del problema**

En los noventas, se puso mucho énfasis en trabajar políticas públicas basadas en nuevos elementos referentes a la educación, como lo son la calidad, pertinencia y equidad, los cuales estaban contenidos en el entonces Programa de Desarrollo de Educación (PDE), elementos que hoy en día siguen preocupando tanto a las universidades como a los gobiernos (federal, estatal y municipal) y la sociedad, ya que existe una gran presión y necesidad por ir avanzando conforme a las exigencias mundiales: la internacionalización de la educación (programas de movilidad académica y estudiantil y de construcción de redes), la expansión de la demanda y servicios de educación superior, la transparencia, la rendición de cuentas y la diversificación de la oferta educativa en el nivel superior y, por supuesto, los cambios en el mercado laboral debido al proceso de globalización y mejoramiento tecnológico y organizacional (UNESCO, 2006), (Ghiara & Zepeda, 2004).

En ese sentido, es primordial conocer cómo es que se han vinculado las Instituciones de Educación Superior (IES) y el mercado laboral de manera general, así como analizar, cómo se ha presentado la inserción al sector productivo de los egresados de acuerdo a su perfil profesional.

Algunos estudios de esta relación los muestra el Observatorio Laboral Mexicano, cuyo objetivo desde su creación en marzo del 2005, ha sido informar sobre la situación de empleo, las ocupaciones y la vinculación efectiva entre la oferta educativa y las necesidades del sector productivo, la movilidad laboral y la búsqueda de empleo (STPS, 2005).

El estudio ***Mercado laboral de profesionistas en México. Escenario de prospectiva 2000-2006-2010***, expone que efectivamente debe existir una estrecha relación entre las Instituciones de Nivel Superior (IES) y el mercado de trabajo, tomando en cuenta lo que la sociedad demanda de ambas logrando que la brecha existente entre éstas sea cada día más angosta (ANUIES, 2003).

Las Instituciones de Educación Superior (IES) por tanto, tienen una gran responsabilidad, pero sobre todo deben hacer un gran esfuerzo para estar a la altura de las exigencias del mercado laboral, siendo éste un tema que ha permanecido en la agenda de los especialistas, quienes desde diversos puntos de vista han propuesto adecuar la oferta educativa a las necesidades del mercado laboral.

En contraste, las crecientes tasas de desempleo revelan que el sector productivo y el gobierno han fallado en abrir los medios necesarios para ampliar las posibilidades de inserción laboral. Es preocupante saber que la suma de los jóvenes desempleados que cuentan con niveles educativos de nivel superior, llegan a representar casi la mitad de la población juvenil desocupada (ENJ, 2010).

El desempleo, asegura el Instituto Mexicano de la Juventud, abarca mayoritariamente a la población más educada. Lo cual también es un indicador de que, de manera contraria a lo declarado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, se está desaprovechando la oportunidad de contar, simultáneamente, con la mayor proporción en la historia de jóvenes en edad de desempeñarse productivamente y con el perfil más alto de escolaridad.

Algunos de los criterios que ha encaminado en los últimos años el diseño de las políticas educativas en el nivel superior ha sido lograr que lo que se esté enseñando en las aulas corresponda a las exigencias del mercado laboral, es decir, se habla del tema de la pertinencia educativa. Lo que se pretende es que exista correspondencia entre los objetivos y los perfiles terminales establecidos en los distintos planes y programas académicos con las necesidades prevalecientes en el ámbito de influencia de la institución educativa, siendo éste el mercado de trabajo (Camarena & Velarde, 2009).

Las IES, por su parte hacen estudios de seguimiento de egresados y en algunos casos a empleadores, buscando generar información que contribuya a mejorar la pertinencia de los planes de estudio para lograr una mejora continua y lograr, con ello, la inserción laboral de sus egresados, permitiendo que los conocimientos, habilidades y destrezas correspondan a la demanda del mercado laboral. Por otro lado, el seguimiento a empleadores, por tanto, permite conocer las expectativas que se tienen de los egresados en función a las necesidades planteadas por el sector productivo (Segundo, 2008).

Asociada entonces a la pertinencia social, está la distribución de la matrícula por áreas del conocimiento, relación que hasta hoy muestra grandes desequilibrios: prevalecen tendencias con el desempleo y subempleo de profesionales en diversas disciplinas. Ello apunta tanto a deficiencias en la formación proporcionada y a una oferta excesiva de egresados de ciertos programas respecto a la demanda del mundo

del trabajo al prevalecer una concentración de la matrícula en pocas carreras con destinos laborales saturados (SEP, 2001).

El comportamiento de los indicadores a nivel nacional en relación con las áreas de estudio con una mayor concentración de estudiantes son las correspondientes a las Ciencias Sociales y Administrativas e Ingeniería y Tecnología mostrando respecto al resto de las áreas una demanda notable; mientras que las áreas de Ciencias de la Salud, Educación y Humanidades, Ciencias Agropecuarias y Ciencias Naturales y Exactas son las menos demandadas (ANUIES, 2000; 2004; 2010).

Existen algunos factores que influyen en la elección de una carrera y éstos pueden contribuir de alguna manera, a que, en determinadas áreas de estudio exista una elevada matrícula. Estos factores se agrupan en dos tipos (Lafenetre, 2013):

- a) Factores internos: entre los cuales se encuentran, las aptitudes o intereses personales del estudiante.
- b) Factores externos: tales como el entorno social, cultural, económico y familiar; por las carreras que se ofrecen; la duración de las mismas o, la situación del mercado laboral; incluso por las posibilidades de empleo que se tengan.

En la actualidad, aún persiste una alta concentración de estudiantes en un pequeño número de opciones profesionales cuyo destino final no asegura empleos competitivos ni bien remunerados. Lo evidente es que los programas nacionales de desarrollo para este nivel educativo no presentan una política clara al respecto (ANUIES, 2000).

La heterogeneidad de los mercados laborales configura una amplia gama de demandas que no están todas expresadas en las políticas públicas hacia la educación superior (Martuscelli & Martínez, 2002). Se ha dicho que hay desajustes en la pertinencia cuando hay diferencias entre el contenido actual y el deseable en

programas educativos específicos o insuficiencia o exceso de matrícula en ciertas áreas disciplinarias de la educación superior (Reséndiz, 2000).

Si se observa la distribución de la población escolar de licenciatura por área de estudio durante los años 2000, 2004, 2010 y 2015 se distingue un fuerte desequilibrio entre ellas, pues existe una alta concentración en determinadas áreas de estudio, particularmente en el área de Ciencias Sociales y Administrativas e Ingenierías y Tecnología (véase tabla 1).

**Tabla 1.** Matrícula de universidades e institutos tecnológicos por área de estudio, años 2000, 2004, 2010 y 2015

Área de estudio	Licenciatura			
	2000	2004	2010	2015
	%	%	%	%
Ciencias Sociales y Administrativas.	49.78	47.90	40.36	35.09
Ingenierías y Tecnología.	32.45	33.70	34.92	32.90
Ciencias de la Salud.	9.00	9.00	9.83	12.12
Educación y Humanidades.	4.17	5.30	10.61	10.29
Ciencias Agropecuarias.	2.54	2.20	2.38	3.10
Ciencias Naturales y Exactas.	2.06	1.90	1.90	6.90
Total	100.00	100.00	100	100.00

Fuente: ANUIES.- anuario estadístico 2000, 2004, 2010 y 2015.

Aún con la propuesta de mejorar la pertinencia de la educación superior no hubo cambios en el nivel de licenciatura del 2000 al 2004, tal y como lo muestran la tabla 1. Las ciencias sociales y administrativas<sup>1</sup> continúan representando cerca del 50%, las ingenierías el 33%, y las de la salud el 9% (ANUIES, 2004).

<sup>1</sup> Véase anexo II. Contiene la clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica.

En 2010 y 2015, aunque existen algunas variaciones en los porcentajes en determinadas áreas de estudio, se sigue la misma tendencia de los años 2000 y 2004 respectivamente (véase tabla 1).

Este desequilibrio se deja ver aún más cuando se compara la matrícula de educación superior en relación con la población económicamente activa (PEA). Así, mientras el sector primario, secundario y terciario de la PEA contribuye con 22.6%, 27% y 48%, la matrícula es de 2%, 21% y 72% respectivamente (INEGI, 2010).

Como se aprecia, estas situaciones nos indican que la relación profesión – empleo no se da sólo en el sentido de formar recursos humanos para su posterior incorporación al mercado laboral, sino que en buena medida la participación de estudiantes en actividades económicas se da antes de que concluyan estudios de licenciatura y puede pensarse que en muchos casos la elección de carrera procedió a la incorporación al trabajo.

En todo caso, las situaciones anteriores influyen en la percepción que se tiene de las oportunidades de empleo para la elección profesional, pues el 80% de los estudiantes lo aprecian como un factor muy importante o importante en esta decisión (De Garay, 2001).

Michoacán, según datos de la Encuesta Intercensal 2015, tiene 4 millones 584 mil 471 habitantes, de los cuales el 17% lo representan jóvenes de entre 20 y 29 años que se encuentran en edad de trabajar, sin embargo, cerca del 6% de ellos no tienen empleo.

Es decir, de los 71 mil desempleados que existen en el estado, el 31% aproximadamente lo representan jóvenes de entre 20 y 29 años (INEGI, 2015) (véase tabla 2 y 3).



**Tabla 2.** Indicadores de ocupación y empleo estatal y nacional 2015

<b>Nivel</b>	<b>Población Total</b>	<b>PEA</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Desocupados</b>
Nacional.	119,530,753	46,996,169	45,088,125	1,908,044
Michoacán.	4,584,471	1,699,675	1,628,288	71,386

Fuente: Encuesta Intercensal del INEGI, 2015.

**Tabla 3.** Indicadores de ocupación y empleo estatal de jóvenes entre 20 y 29 años

<b>Nivel</b>	<b>Población Total</b>	<b>Población entre 20 y 29 años</b>	<b>PEA población entre 20 y 29 años</b>	<b>Ocupados</b>	<b>Desocupados</b>
Nacional.	119,530,753	19,918,412	11,932,566	11,261,509	671,057
Michoacán.	4,584,471	768,626	441,903	419,653	22,250

Fuente: Encuesta Intercensal del INEGI, 2015.

Como se observa en la tabla 2 y 3, independientemente de las variaciones en el comportamiento de los mercados laborales, la economía en su conjunto ha sido incapaz de generar fuentes de empleo sostenido para la oferta de profesionistas.

Se calcula que sólo uno de cada tres de los jóvenes tiene la posibilidad de incorporarse a un trabajo productivo (ENJ, 2010), agravando la situación de empleo para los jóvenes a nivel nacional, pues no se están generando las fuentes de empleo sostenido para la oferta de profesionistas, demostrando con ello que aún y con preparación, no le garantiza la posibilidad de laboral (véase tabla 2 y 3).

## 1.2 Delimitación de la investigación

En México la estructura del Sistema Educativo Nacional está integrado por tres niveles (SEP, 2014):

1. Educación básica que comprende a la educación preescolar, primaria y secundaria.
2. Educación media superior que comprende el bachillerato o estudios equivalentes y los estudios de técnico profesional.
3. Educación superior que contempla los estudios técnico superior o profesional asociado, de licenciatura y de posgrado, que a su vez incluye los estudios de especialización, maestría y doctorado.

Esta investigación se enfoca a analizar la educación superior específicamente las licenciaturas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Dado que, dentro de las instituciones de educación superior, la UMSNH es la de mayor cobertura en este nivel. Un ejemplo de ello, se puede observar en el ciclo escolar 2014-2015, en el que se tuvo una matrícula de 46 mil 071 alumnos, representando el 43% del total en ese nivel (véase tabla 4).

**Tabla 4.** Matrícula de educación superior en Michoacán, 2010

Instituciones	Matrícula	Porcentaje
Michoacán.	102,757	100.00%
UMNSH.	38,948	38.00%
Otras IES públicas.	41,497	40.00%
Universidades privadas.	22,312	22.00%

Fuente: Elaboración propia con base en el anuario estadístico 2015 de ANUIES.

La UMSNH agrupa a las diferentes escuelas y facultades en nueve Dependencias de Educación Superior (DES), siendo éstas:

- I. Ciencias agropecuarias (Uruapan),
- II. Ciencias de la salud,
- III. Humanidades,
- IV. Ciencias exactas, metalurgia y materiales,
- V. Ciencias económicas y administrativas,
- VI. Ingeniería y arquitectura,
- VII. Ciencias biológico agropecuarias,
- VIII. Ciencias agropecuarias (Apatzingán), y
- IX. Derecho

La investigación se centrará únicamente en la DES de Ciencias Económicas y Administrativas. Las facultades que la conforman son: Contaduría y Ciencias Administrativas (FCCA), Economía “Vasco de Quiroga” (FEVAQ) y el Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales (ININEE).

La FCCA oferta para licenciatura las carreras de Contabilidad, Administración e Informática Administrativa y en posgrados ofrece la Maestría en Administración y Fiscal, así como el Doctorado en Administración. La FEVAQ contempla para la licenciatura las carreras de Economía y Comercio Exterior, en posgrados cuenta con la Maestría en Ciencias en Desarrollo Local y en Gestión Pública de la Sustentabilidad, cuenta también con el Doctorado en Ciencias en Desarrollo Sustentable (FCCA, 2014; FEVAQ, 2014).

La oferta académica que ofrece el ININEE son las Maestrías en Ciencias en Negocios Internacionales y Políticas Públicas, contando además con el Doctorado en Ciencias en Negocios Internacionales, Desarrollo Regional y Políticas Públicas (ININEE, 2014).

Es importante resaltar que se determina excluir de la investigación a los posgrados de las tres instituciones, ya que únicamente se analizará la inserción laboral de los egresados de licenciatura.

### **1.3 Preguntas de investigación**

De la problemática descrita en forma general se desprende el enunciado del problema, de la cual se derivan preguntas de carácter más específico. De esta manera quedan planteadas en los siguientes términos:

#### **1.3.1 Pregunta General**

¿Cuál es el marco teórico-metodológico para evaluar las políticas educativas en el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo?

#### **1.3.2 Preguntas Específicas**

1. ¿Existe convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador?
2. ¿Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral del egresado de la DES?

3. ¿Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determina la inserción laboral de los egresados de la DES?
4. ¿Existe convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES?

## **1.4 Objetivos de la investigación**

Dentro de la investigación destacan como objetivo general y específicos los siguientes:

### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar el marco teórico-metodológico para evaluar las políticas educativas en el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

1. Determinar la convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador.
2. Examinar la convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral de los egresados de la DES.

3. Analizar la convergencia existente entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.
4. Investigar la convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.

## **1.5 Hipótesis de la investigación**

Dada la revisión bibliográfica a través de la historia del pensamiento económico que aborda el mercado de trabajo destaca la oferta educativa y la demanda laboral como una de las principales variables en el mercado de trabajo y que inciden para la inserción inicial laboral, expresándose de la siguiente forma:

### **1.5.1 Hipótesis general**

El análisis de convergencia y divergencia permitirá evaluar las políticas educativas en el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

1. Existe convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador.

2. Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral del egresado de la DES.
3. Existen convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.
4. Existe convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.

## **1.6 Variables**

A partir de las hipótesis planteadas, se desprenden las siguientes variables dependientes e independientes:

### **1.6.1 Dependiente**

- a) Evaluación de las políticas educativas que inciden en la inserción laboral de los egresados.
- b) Inserción laboral.

### **1.6.2 Independientes**

- a) Políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral.
- b) Vinculación universidad empresa.
- c) Empleabilidad.
- d) Calidad en la formación.
- e) Competencias.

Derivado de la revisión bibliográfica se define a las variables de la siguiente manera:

- a) Inserción laboral:** La inserción laboral supone el acceso a un empleo por parte del individuo, es decir, es todo un proceso en el que intervienen diversos factores para su realización, que van desde las características de las personas (oferta) hasta las oportunidades que ofrece el mercado laboral (demanda) (Bisquerra, 1992)
- b) Oferta educativa:** Los trabajadores u oferentes de trabajo quienes cuentan con un nivel de estudios y experiencia, en ese sentido, sus comportamientos individuales serán determinados por su libre elección respecto a cuál será el reparto más conveniente entre ocio y trabajo que pueda permitirles mayor bienestar posible (Palacio & Álvarez, 2004).
- c) Demanda laboral:** En el mercado de trabajo la demanda laboral representa la cantidad de personas que los empleadores están dispuestos a contratar. En la demanda laboral, se analiza el comportamiento de los empleadores o demandantes de trabajo, en cuanto a creación o destrucción de empleo, y éste será determinado por su objetivo de obtener el máximo nivel de beneficios posibles de la realización de su actividad productiva (Palacio & Álvarez, 2004).
- d) Empleabilidad:** Se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas de acuerdo a su perfil educativo, edad, sexo, etc., y, según las necesidades que tenga el mercado laboral (Bisquerra, 1992).
- e) Vinculación universidad-empresa:** Actividad contribuye a la formación del capital humano para que logre integrarse al mercado laboral, pues la intención es articular la oferta de las instituciones de educación y los requerimientos del sector productivo (STyPS, 2008).
- f) Calidad de la formación educativa:** Se refiere aquellos efectos positivamente valorados por los alumnos respecto al proceso de formación durante sus años de estudios (Muñoz, 2003). En el caso del empleador, éste valora la calidad de



la formación, según la aplicación de los conocimientos, habilidades y destrezas en su centro de trabajo por parte del egresado.

**g) Competencias (empleabilidad).** Las necesidades del empleador respecto a la formación del capital humano (oferta), basándose en los conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas que el egresado desarrolla durante sus estudios de licenciatura.

## **1.7 Justificación de la investigación**

En el presente apartado, se abordará la trascendencia, el horizonte espacial y temporal y la viabilidad de la investigación.

### **1.7.1 Trascendencia**

Debido a los grandes retos que enfrentan las Instituciones de Educación Superior (IES) así como el gobierno federal, estatal y municipal de ir avanzando de acuerdo a las exigencias mundiales del mercado laboral, es primordial que se fortalezca esa vinculación entre la educación en el nivel superior y el sector productivo, siendo éste un tema recurrente de análisis, reconociendo que el empleo es una meta natural y un horizonte siempre presente en la educación, y su debida conjunción de estos elementos contribuirán a mejorar sustancialmente el nivel de vida de las personas.

Lo anterior resalta la necesidad de realizar un estudio de las políticas de educación en el nivel superior en relación a la inserción laboral de los egresados, para el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo particularmente para la DES de Ciencias Económicas y Administrativas.

### **1.7.2 Horizonte Espacial y temporal**

La investigación se desarrolla en Morelia, analizando la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

### **1.7.3 Viabilidad de la investigación**

Esta investigación, independientemente de sus resultados, permitirá determinar cómo se ha presentado la inserción de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas en el mercado laboral, además de determinar si se ha propiciado o no esa vinculación entre la universidad con el sector productivo en función de las necesidades sociales y a partir de ello, hacer la propuesta en materia de política pública.

Para el desarrollo de investigación, se recurrirá a la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El seguimiento a egresados, también será una herramienta relevante, ya que, es a partir de ese seguimiento que se podrá hacer el diagnóstico de cómo es que se ha presentado la inserción laboral; información que se obtendrá a través de la Coordinación de Planeación Universitaria de la UMSNH; adicionalmente se recurrirá las escuelas y facultades que forman parte de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas para conocer si de manera particular hacen un seguimiento de egresados y poder así procesar la información obtenida.

El seguimiento a empleadores puede arrojar la información referente a las necesidades de los empleadores y lo que esperan de los egresados; por lo que se recurrirá a la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) en Morelia, Michoacán y, a través de ellos conocer qué es lo que esperan tanto de los egresados como de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.

## **1.8 Alcances y limitaciones**

Los alcances y limitaciones de la investigación serán:

### **a. Alcances**

La investigación sobre las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la UMSNH, se desarrolla únicamente para la DES de Ciencias Económicas y Administrativas.

### **b. Limitaciones**

- a) Falta de información y/o actualización de la base de datos de los egresados de la DES.
- b) Disposición de los egresados para la aplicación del cuestionario.
- c) Disposición de los empleadores para contestar el cuestionario que se le aplique.

## **1.9 Método**

El método utilizado en la investigación es el científico, dado que es el único método reconocido universalmente para obtener información científica. Se partirá del método hipotético-deductivo, porque se cuenta con la existencia de teorías sólidas que explican el fenómeno en cuestión, partiendo de aseveraciones hipotéticas de las cuales se deducen conclusiones que se deberán confrontar con los hechos. Además

se utilizará el método cualitativo y cuantitativo pues se harán las mediciones necesarias de las características del fenómeno social, cualificándose dicho fenómeno a partir de rasgos determinantes (Navarro, 2011).

#### **a. Tipo de investigación**

El desarrollo de esta investigación es de carácter no experimental, con un diseño transversal, en el que se recolectarán datos en un momento determinado, definiendo la relación entre las variables presentadas.

La investigación es de tipo explicativa, es decir, se busca el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto. En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas, como de los efectos, mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más profundo de conocimientos (Navarro, 2011).

La investigación explicativa intenta dar cuenta de un aspecto de la realidad, revelando su significado dentro de una teoría de referencia, a la luz de leyes o generalizaciones que dan cuenta de hechos o fenómenos que se producen en determinadas condiciones.

Dentro de la investigación científica, a nivel explicativo, se dan dos elementos (CREADESS, 2013):

1. Lo que se quiere explicar: se trata del objeto, hecho o fenómeno que ha de explicarse, es el problema que genera la pregunta que requiere una explicación.

- Lo que se explica: La explicación se deduce (a modo de una secuencia hipotética deductiva) de un conjunto de premisas compuesto por leyes, generalizaciones y otros enunciados que expresan regularidades que tienen que acontecer. En este sentido, la explicación es siempre una deducción de una teoría que contiene afirmaciones que explican hechos particulares.

Las tablas 5 y 6 presentan el método utilizado por cada uno de los objetivos que fueron plasmados en la matriz de congruencia (véase tabla 5 y 6).

**Tabla 5.** Método utilizado por objetivo perseguido (1/2)

Objetivos	Método utilizado	Razones para su empleo
Determinar el marco teórico-metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.	Explicativo	Se pretende exponer el grado de convergencia que existe entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las necesidades del empleador para la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas.
Examinar la convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador.	Explicativo	Este método se utiliza para examinar si existe convergencia entre la percepción del alumno y la opinión del empleador sobre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES.

Fuente: Elaboración propia con base en la matriz de congruencia.

**Tabla 6.** Método utilizado por objetivo perseguido (2/2)

<b>Objetivos</b>	<b>Método utilizado</b>	<b>Razones para su empleo</b>
<p>Determinar la convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influye para la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>	<p>Explicativo</p>	<p>Este método se utiliza para conocer si existe convergencia entre la percepción del alumno y la opinión del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influye para la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>
<p>Analizar la convergencia existente entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>	<p>Explicativo</p>	<p>Este método se utiliza para buscar si existe convergencia entre la percepción del alumno y la opinión del empleador respecto la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>
<p>Investigar la convergencia entre las expectativas de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>	<p>Explicativo</p>	<p>Este método se utiliza para indagar si existe convergencia entre las expectativas de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la matriz de congruencia.

## 1.10 Matriz de Congruencia

Pregunta General	Objetivos	Hipótesis	Método de investigación a utilizar	Operacionalización			Ítems
				Variables (temas)	Dimensión	Indicadores (sub-subtemas)	
¿Cuál es el marco teórico-metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo?	1. Determinar el marco teórico-metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.	1. El análisis de convergencia y divergencia permitirá evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.	Explicativo.	<b>Variable independiente:</b>			
				1. Políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral del egresado.	El marco teórico metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que incide en la inserción laboral de los egresados a partir de los agentes involucrados: Empleadores y Alumnos.	a) Análisis de convergencia y divergencia para evaluar las políticas educativas.	-----
				2. Evaluación de las políticas educativas que inciden en la inserción laboral de los egresados.	La evaluación de las políticas públicas se centra principalmente en valorar los resultados y, a su vez, servir de base para la planificación de la intervención pública a lo largo del tiempo, formando parte de un proceso de retroalimentación, explotando sus conclusiones y recomendaciones (Osuna & Márquez, 2000).	a) Análisis de convergencia y divergencia determinar las variables que se desean evaluar.	-----
				<b>Variable dependiente:</b>			
				Inserción laboral.	Inclusión de los egresados en el mercado laboral.	* Número de egresados ocupados de acuerdo a su perfil educativo y por rango de edad.	-----

Pregunta específica (1)	Objetivos	Hipótesis	Método de investigación a utilizar	Operacionalización			
				Variables (temas)	Dimensión (subtemas)	Indicadores (sub-subtemas)	Ítems
I. ¿Existe convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador?	I. Examinar la convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador.	I. Existe convergencia entre las expectativas de inserción laboral de los egresados de la DES según la percepción del alumno de pre-egreso y el empleador.	Explicativo.	<b>Variable independiente:</b>	-	<b>Indicador de la variable independiente</b>	
				i) Empleabilidad de los egresados (según la oferta).	La empleabilidad de los egresados de la DES estará condicionada por las necesidades que se tengan por licenciatura y por los diferentes factores que influyen para la empleabilidad, tales como: a) Estar titulado. b) Ser egresado de la UMSNH. c) Edad. d) Sexo. e) Estado civil.	Necesidades por licenciatura de la DES.	<b>C.1:</b> 2.1 y 3.1
				ii) Empleabilidad de los egresados (según la demanda).		Factores que influyen para la empleabilidad.	<b>C.1:</b> 3.2
						<b>Indicador de la variable independiente</b>	
						Necesidades por licenciatura de la DES.	<b>C.2:</b> 2.3, 2.4 y 2.5
				<b>Variables dependientes:</b>		Inclusión de los egresados en el mercado laboral.	Factores que influyen para la empleabilidad.
Inserción laboral.		* Número de egresados ocupados de acuerdo a su perfil educativo y por rango de edad.	<b>C1:</b> 3.1 <b>C2:</b> 2.4				

C1: Cuestionario a estudiante, C2: Cuestionario a empleadores



Pregunta específica	Objetivos	Hipótesis	Método de investigación a utilizar	Operacionalización	Indicadores (sub-subtemas)	Ítems				
(2)				Variables (temas)	Dimensión (subtemas)					
<p>II. ¿Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral del egresado de la DES?</p>	<p>II. Determinar la convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral de los egresados de la DES.</p>	<p>II. Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y las del empleador respecto al grado de vinculación universidad y empresa como una de las variables que influyen para la inserción laboral del egresado de la DES.</p>	<p>Explicativo.</p>	<p>i) Vinculación universidad-empresa (según la percepción de la oferta).</p>	<p>El grado de vinculación universidad-empresa de acuerdo al plan de estudios que se cursó y la actividad laboral que se desempeña, respecto a:</p> <p>a) la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura.</p> <p>b) la coordinación para adaptarse al ambiente de trabajo.</p> <p>c) las habilidades para la comunicación oral y/o escrita.</p> <p>d) la capacidad para la identificación y solución de problemas.</p>	<p>a) Grado de vinculación universidad empresa.</p>	<p>C.1: 3.3</p>			
				<p>i) Vinculación universidad-empresa (según la percepción de la demanda).</p>		<p>a) Grado de vinculación universidad empresa.</p>	<p>C.2: 3.3</p>			
				<b>Variable dependiente</b>						
				Inserción laboral.				Inclusión de los egresados en el mercado laboral.	* Número de egresados ocupados de acuerdo a su perfil educativo y por rango de edad.	<p>C1: 3.1 C2: 2.4</p>

C1: Cuestionario a estudiante, C2: Cuestionario a empleadores

Pregunta específica (3)	Objetivos	Hipótesis	Método de investigación a utilizar	Operacionalización			
				Variables (temas)	Dimensión (subtemas)	Indicadores (sub-subtemas)	Ítems
III. ¿Existe convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determina la inserción laboral de los egresados de la DES?	III. Analizar la convergencia existente entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.	III. Existen convergencia entre las percepciones del alumno de pre-egreso y del empleador respecto a la calidad de la formación recibida como una de las variables que determinan la inserción laboral de los egresados de la DES.	Explicativo.	<b>Variable independiente:</b>	-	<b>Indicador de la variable independiente</b>	
				i) Calidad de la formación (según la oferta).	La calidad de la formación, indica el nivel de satisfacción respecto a las expectativas que el alumno de pre-egreso tiene del plan de estudios que cursó y la satisfacción que se tiene por haber estudiado en la UMSNH.	a) Satisfacción de la formación recibida.	<b>C.1:</b> 2.3 y 2.4
				i) Calidad de la formación (según la demanda).	La calidad de la formación, indica el nivel de satisfacción respecto al papel que desempeña la UMSNH en la formación de los egresados.	b) Satisfacción de la formación recibida.	<b>C.2:</b> 4.1
				<b>Variables dependientes:</b>			
				Inserción laboral.	Inclusión de los egresados en el mercado laboral.	* Número de egresados ocupados de acuerdo a su perfil educativo y por rango de edad.	<b>C1:</b> 3.1 <b>C2:</b> 2.4

C1: Cuestionario a estudiante, C2: Cuestionario a empleadores

Pregunta de investigación (4)	Objetivos	Hipótesis	Método de investigación a utilizar	Operacionalización			
				Variables (temas)	Dimensión (subtemas)	Indicadores (sub-subtemas)	Ítems
IV. ¿Existe convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES?	IV. Investigar la convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.	IV. Existe convergencia entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso respecto a las competencias que el egresado tiene y las que el empleador requiere para la inserción laboral de los egresados de la DES.	Explicativo.	<b>Variable independiente:</b>	-	<b>Indicador de la variable independiente</b>	
				a) Competencias (según la oferta).	Las competencias según la percepción de la oferta, se clasifican en dos: las que el alumno de pre-egreso posee y las que se requieren para el empleo. Las requeridas son: a) Conocimientos de la disciplina. b) Conocimientos especializado. c) Conocimientos de lenguas extranjeras. d) Razonamiento lógico y analítico. e) Habilidades para tomar decisiones. f) Disposición para la capacitación constante. g) Habilidad para hacer relaciones públicas. h) Habilidad para saber comunicar. Las que el alumno posee, son: a) conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina. b) habilidades para la búsqueda de información. c) Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos. d) Capacidad para identificar y solucionar problemas. e) Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones.	a) Competencias requeridas.	<b>C.1: 3.4</b>
						b) Valoración sobre el nivel de competencias.	<b>C.2: 4.1</b>
						<b>Indicador de la variable independiente</b>	
				b) Competencias (según la demanda).		a) Competencias requeridas.	<b>C.2: 3.1</b>
						b) Valoración sobre el nivel de competencias.	<b>C.2: 3.4</b>
				<b>Variables dependientes:</b>			
				Inserción laboral.	Inclusión de los egresados en el mercado laboral.	* Número de egresados ocupados de acuerdo a su perfil educativo y por rango de edad.	<b>C1: 3.1</b> <b>C2: 2.4</b>

C1: Cuestionario a estudiante, C2: Cuestionario a empleadores

---

## **Parte II. Desarrollo teórico de la investigación**

---

## **Capítulo 2. Mercado de trabajo: reflexiones teóricas**

En el presente apartado se hace un pequeño recorrido a través de la historia del pensamiento económico en donde se destacan las aportaciones de los autores principales sobre la composición teórica de la teoría económica del mercado de trabajo, resaltando la importancia que ha tenido su estudio puesto que sustenta y amplía la comprensión del mercado.

### **2.1 El mercado laboral a través de la historia del pensamiento económico**

A través de la historia del pensamiento económico se analizan las escuelas y sus principales exponentes que hicieron importantes aportaciones al mercado de trabajo.

#### **2.1.1 Los mercantilistas**

Los análisis hechos y propuestos por los mercantilistas sobre el mercado de trabajo son diferentes puesto que cada uno tenía una perspectiva particular, sin embargo, una constante que se puede observar en sus escritos es el poblacionismo, que lleva a estudiar el objetivo de pleno empleo, la preocupación por la productividad y los efectos del salario sobre ella. Por tanto, algunos mercantilistas argumentaban que los salarios bajos eran necesarios para reducir la ociosidad y promover la participación de la fuerza laboral, poniendo de manifiesto, que el objetivo primordial era crear un país fuerte y seguro, en consecuencia, eran de los objetivos económicos que aseguraban el pleno empleo y de esta manera conseguir la mayor producción posible y cumpliendo el objetivo político principal, que era poder tener el control de toda la nación (Brue & Grant, 2009).

Una de las propuestas que destacaba en los mercantilistas, es la importancia de un comercio intenso para asegurar un buen nivel de la producción nacional, el gasto nacional conveniente, los precios y salarios apropiados a la situación comercial del país, una clase trabajadora productiva, una conveniente distribución de la renta, una favorable balanza comercial, crítica al monopolio, seguridad en la propiedad privada, plena capacidad productiva de la agricultura, una oferta monetaria suficiente con un tipo de interés bajo y pleno empleo de la mano de obra.

El factor trabajo junto con las materias primas y la maquinaria, eran las preocupaciones principales durante este periodo. Encontrando estas ideas en los escritos de W. Petty cuando computa la riqueza de un reino, y estimó la población distinguiendo entre hombres, mujeres y niños para Inglaterra y Gales, diciendo entonces que la riqueza de Inglaterra estaba basada en la tierra y en la población (Roll, 2009).

La función de oferta individual de trabajo puede encontrarse en autores destacados como Petty y Mun, los cuales planteaban hasta ese entonces dos explicaciones sobre la oferta individual de trabajo. De un lado el análisis psicológico de la actitud laboral que observaron y, por otro lado, las medidas concretas para conseguir una mayor población (Roll, 2009).

En el primer caso, se destaca la consideración necesaria para inculcar la laboriosidad y la especialización; en definitiva, es el incremento de la productividad del trabajo lo que favorecería el crecimiento económico. Asociaron entonces, el premio a la tarea bien hecha con una buena remuneración, con un límite, que si éste era sobrepasado, perjudicaría el incentivo y favorecería una vida disoluta con la consiguiente disminución de la productividad laboral (Brue & Grant, 2009).

En cuanto a las medidas que se incluyeron para aumentar el tamaño de la fuerza de trabajo, se encuentran los subsidios a las familias numerosas, el fácil acceso al país de la mano de obra especializada, la promoción de los matrimonios jóvenes, la utilización de los reclusos en tareas productivas y la eliminación de las distracciones que pudieran restar productividad al empleo (Brue & Grant, 2009).

Existen, sin embargo, algunos puntos de vista distintos, en este periodo autores como Mandeville (1988), quien resalta el aspecto negativo del crecimiento poblacional, porque evidentemente con ella también aumentaría el hambre, la miseria y las enfermedades. Sin embargo, a pesar de ello, la mayoría de los autores asociaba el tamaño de la población con la producción potencial de pleno empleo (Gallego, 2009); (Brue & Grant, 2009).

Los mercantilistas se preocuparon también por el problema del desempleo, pues consideraron una falta muy grave la pereza, y no distinguieron entre la desocupación, el ocio y la miseria. Mun, reflexionaba al respecto sobre cómo podía cambiar un pueblo cuando su población se volvía productiva y perdía los malos hábitos del vicio y la ineficiencia (Brue & Grant, 2009).

El estudio de los mercantilistas ingleses es importante porque los autores que escribieron después de ellos, fisiócratas y clásicos, coincidieron en los objetivos básicos: búsqueda de prosperidad de mano de obra ocupada y es con ellos que arrancaba la concepción mediante la cual la producción relacionaba los factores productivos con el producto nacional, estudiando específicamente el comportamiento del factor trabajo.

### 2.1.2 Los fisiócratas

En la escuela de los fisiócratas cuya cabeza era Francois Quesnay (1965), introdujo a la población en el análisis de la producción nacional periódica, organizándola en tres categorías, según su relación con el producto neto, explicaba también el concepto de avances de capital, que eran los pagos que anticipaba la clase propietaria a los agricultores en forma de salarios, explicación que recogerá Adam Smith y luego la mayoría de los economistas clásicos conformándose en la teoría del fondo de salarios (Roll, 2009).

En esta escuela se pretendía conocer determinadas leyes económicas objetivas que operaban con independencia de la voluntad de las personas y que podían discernirse mediante la razón; filosofía que se desprendía del *Tableau Économique*, obra principal de Quesnay (1965), y la *Culture du blé*, cuyo objetivo final era mantener la reproducción del producto neto.

Los fisiócratas clasificaron a los ciudadanos en tres categorías según la función económica que desempeñaban: la clase productiva, la clase de los propietarios y la clase estéril, de la siguiente forma (Scheifler, 1990):

- La clase productiva, es la que hace renacer las riquezas anuales de la nación (cultivo) por la cultura del territorio, la que permite los adelantos en los gastos de los trabajos de la agricultura, y la que paga anualmente los ingresos de los propietarios de las tierras. Se encierra en el ámbito de esta clase todos los trabajos y todos los gastos que se hacen hasta que se efectúa la venta de primera mano de los productos: es por dicha venta que se conoce el valor de la reproducción anual de las riquezas de la nación.
- La clase de los propietarios que comprende al soberano, a los poseedores de tierras y a los colaboradores del diezmo. Esta clase subsiste por la renta o producto neto de la cultura (del trigo), que le es pagada anualmente por la



clase productiva, después de que ella misma haga deducciones sobre la reproducción que ella hace renacer anualmente, de las riquezas necesarias para reembolsarse de los avances anuales y para mantener sus riquezas de explotación.

- La clase estéril, formada por todos los ciudadanos ocupados en otros servicios y en otros trabajos que no sean agrícolas, y cuyos gastos son pagados por la clase productiva y por la clase propietaria quién a su vez gasta sus ingresos de la clase productiva.

El *Tableau Économique* relacionaba las tres clases entre ellas con la producción del país. Quesnay (1965) entonces explicaba el funcionamiento del mismo e incluía observaciones importantes en el que se aclaraba la función desempeñada por la clase estéril y cuyo argumento consistía en que esta clase, por su colocación en el circuito económico, incrementaba los precios de las mercancías permitiendo conseguir un buen precio, aspecto necesario para que la producción resultara rentable en el conjunto de la sociedad y, además, este precio óptimo favorecía la relación de intercambio con el exterior, permitiendo obtener recursos para utilizarlos de nuevo en la producción interna (Roll, 2009).

Existen dos aspectos destacables de este autor. El primero es el concepto de avances de capital como anticipos en forma de salarios de la clase propietaria a la clase productiva, lo que permitía obtener un producto neto que se explicaba en el *Tableau Économique*, y que iniciaba el proceso de interrelación entre las distintas clases económicas del país.

El segundo aspecto es la organización de la población de un país por su posición ante la producción, dentro de un sistema de equilibrio general que explicaba los flujos de rentas entre los sectores El factor trabajo, que estaba referido a la clase productiva, se encontraba inmerso en el modelo, el cual era la parte fundamental de

su explicación, y gracias a él, una y otra vez se reproducía el ciclo económico (Roll, 2009).

La siguiente generación de autores, denominados clásicos tomarán como referente de los fisiócratas, los avances al capital como demanda de trabajo, colocando al sector productivo como eje central de su modelo productivo.

### **2.1.3 La escuela clásica**

Las aportaciones de la escuela clásica de economía política al análisis del mercado de trabajo configuraron el estudio sobre la oferta y demanda de trabajo y el salario. Los autores que se abordan en esta sección por sus contribuciones al mercado de trabajo son: R. Cantillón, A. Smith, T.R. Malthus, D. Ricardo y J. S. Mill.

Los clásicos relacionaron a la producción de un país con los insumos básicos: la tierra y el trabajo humano; analizaron a la oferta y a la demanda de trabajo a través del factor trabajo.

La oferta de trabajo siguió para la mayoría de ellos un comportamiento marcado por la teoría de la población malthusiana; la demanda de trabajo la conformaba la teoría del fondo de salarios, y la determinación del salario que era el resultado de dividir el fondo de salarios entre el número de trabajadores, que solía recoger a toda la población (Martínez, 2003).

En esta escuela se comienza a estudiar al desempleo a partir de la teoría del subconsumo o escasez de demanda efectiva.

### 2.1.3.1 Richard Cantillón

Entre los precursores de la escuela clásica se encuentra Richard Cantillon, quien aspiraba a entender las relaciones económicas objetivamente sin ligar la exposición de los hechos a propuestas de reforma ni a consideraciones éticas, trataba de explicar las cosas de forma desapasionada (Brue & Grant, 2009).

Cantillón utilizó el método de abstracción para dejar fuera los efectos incidentales que no le parecían relevantes de la complejidad del mundo real y, precisamente, eran los factores trabajo y tierra los dos pilares básicos por los que comenzaba a explicar cómo se formulaba la producción de una nación.

En su libro titulado *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*, relacionó a la producción de un país con los insumos básicos: la tierra y el trabajo humano. A lo que añadía la propiedad privada, el excedente de producción y el intercambio mercantil para explicar la formación de las ciudades, la especialización de la mano de obra y la extensión de mercados (Cantillón, 1950).

Cantillón razonaba en términos de exportación de trabajo, por lo que calculaba el excedente de la balanza comercial a través de la cantidad de riqueza natural, materias primas y riqueza artificial: trabajo incorporado a los productos que se estaban intercambiando en el comercio mundial (Cantillón, 1950).

El argumento principal consistía en que era conveniente exportar bienes muy elaborados, con gran cantidad de trabajo añadido porque de esta forma se exportaba trabajo nacional. Mientras que, si se exportaban productos poco o nada elaborados, se favorecería a la mano de obra exterior. Según esto, la cantidad de trabajo de una nación se enriquecía mediante la exportación de bienes, obteniéndose a cambio oro y plata como contraprestación (Roll, 2009).

El ensayo de Cantillón está dividido en tres partes: de la producción, del dinero y del comercio internacional. La primera parte, es una disertación sobre la riqueza nacional, la formación de las ciudades, el tamaño de los pueblos y las aldeas, los salarios del trabajo, la teoría del valor, la paridad entre trabajo y tierra, la dependencia de todas las clases con respecto a los propietarios terratenientes, la multiplicación de la población y el uso del oro y de la plata. La demanda de trabajo la relacionaba con la producción de las mercancías y el precio de las mercancías estaba conformado por el costo de producción (Cantillón, 1950).

Por tanto, era el empresario quien decidía cuál era el salario que debía pagarse a los trabajadores, conformándose entonces la demanda de trabajo y, por tanto, la oferta de trabajo estaba representada por toda la población (Cantillón 1950).

#### **2.1.3.2 Adam Smith.**

La reflexión del mercado de trabajo proviene de la obra más importante de Adam Smith titulado *La riqueza de las naciones* publicado en 1776, donde hacía un especial énfasis en el factor trabajo.

La combinación de los factores y la especialización de la mano de obra que explicaban la producción de una nación y el proceso de crecimiento, favorecían la obtención de los beneficios derivado de los intercambios mercantiles, que a su vez daban salida a más producción y ayudaban al desarrollo del comercio mundial (Smith, 1958).

En este contexto se presenta entonces la contribución de Adam Smith relacionado con la demanda de trabajo, la oferta y de la estimación del salario.

Dentro de la estructura analítica que presentaba Smith aparecía la demanda de trabajo como costo de la mano de obra para los productores de bienes, entonces, la demanda quedaba recogida como la parte de capital que remuneraba el trabajo (Smith, 1958).

Para Smith, la demanda de asalariados se incrementaba con el aumento del ingreso y el capital de cada país, ya que para Smith el aumento del ingreso y del capital era el incremento de la riqueza nacional (Smith, 1958).

El fondo de salarios los dividió en dos clases; el primero, representa el ingreso que excede a lo necesario para la subsistencia y segundo el capital que excede a lo necesario para dar ocupación a sus dueños (Smith, 1958).

Por lo que, a medida que aumentaba la acumulación de capital, se agrandaba la demanda de trabajo y los salarios, para una cantidad dada de oferta, sin embargo, Smith analizaba todos los ajustes que consideraba necesarios cuando pasaba el tiempo suficiente, apareciendo entonces una corrección dinámica para la economía en su conjunto. Respecto a la oferta de trabajo, estaba representada por el conjunto de la población de un país (Smith, 1958).

En conclusión, Smith consideró una oferta de mano de obra que a lo largo del tiempo cambiaba en la misma dirección que el salario y que se mantenía alrededor de los niveles de subsistencia. El progreso económico estaba asociado al continuo aumento de la población que le acompañaba, y que en países como Inglaterra había derivado en la mejora continuada del estándar social de subsistencia (Smith, 1958).

Las aportaciones a la teoría del mercado de trabajo en la Riqueza de las Naciones de Adam Smith, es que para estudiar el mercado de trabajo enlazó a la oferta y a la demanda del factor.

La demanda de trabajo era la parte de capital que remuneraba al insumo, definiendo a la demanda como un fondo excedente o residual, que existía después de retirar los empresarios y propietarios la parte que dedicaban a su propio mantenimiento y a la obtención de beneficios que habían remunerado su ocupación (Roll, 2009); todo insertado en el modelo de crecimiento propuesto por Smith en el que el ahorro se encaminaba hacia la inversión de forma similar a la explicación de los avances de los fisiócratas (Smith, 1958).

En la determinación de la oferta de trabajo agregada, Smith (1988) recogió el testigo premalthusiano que había enunciado Cantillón en el *Ensayo*, cuando dijo que la población se multiplicaba en proporción a los medios de subsistencia (Smith, 1958).

Smith, también consideró en determinadas circunstancias, la competencia imperfecta en el mercado de trabajo, lo que daba fuerza a los grupos más fuertes en la negociación salarial, pues en un proceso de negociación salarial, el capital tenía una posición de dominio frente a los trabajadores, aunque la competencia tendía a igualar las posiciones.

### **2.1.3.3 Thomas Robert Malthus**

Las obras de Malthus que exponen sobre el mercado del trabajo son, *El primer ensayo sobre la población* y los *Principios de economía política*. En el *Ensayo sobre la población* se comentan los efectos de la teoría que allí expone sobre el mercado de trabajo, también se explican las razones de por qué no eran convenientes las leyes de pobres, pues alteraban el comportamiento de los trabajadores porque cambiaban sus preferencias de búsqueda de empleo, por lo tanto, retrasaba el ajuste del mercado (Malthus, 1988).

En los *Principios* se encuentran ampliados los argumentos que analizaban el mercado de trabajo con la metodología del *Ensayo sobre la población* en la que explicaba la formación del salario a partir de oferta y demanda de trabajo, y presentaba una explicación del desempleo a partir de la teoría del subconsumo, o de escasez de demanda efectiva (Malthus, 1977).

Para mantener la demanda efectiva era necesaria una buena división de la propiedad de la tierra, el caso de la Gran Bretaña le parecía correcto, era conveniente el buen funcionamiento del comercio exterior y una buena proporción de personas ocupadas como trabajadores productivos, utilizó también en sus explicaciones el término *ceteris paribus* y dijo que en igualdad de condiciones todo el mundo preferiría la ocupación más agradable, menos difícil y más segura (Malthus, 1977).

Como la mayoría de los clásicos inspirados en su teoría de la población, Malthus relacionó el aumento de los individuos con la variación en la demanda de trabajo, cuando ésta última subía la tendencia era seguirla con la reproducción, además de tener en cuenta las costumbres, sin embargo destacó también la importancia de la flexibilidad de precios y salarios frente a la intervención del mercado para que la conducta de los trabajadores estuviera confundida, porque al final su propio comportamiento les perjudicaría al acelerar en exceso la reproducción de la población, si se mantenían ficticiamente los salarios altos (Gallego, 2004).

En *los principios* realizó un análisis de oferta y demanda para explicar la formación del salario y sus variaciones a través de cambios en las funciones. Por lo que sigue completamente a Smith y Ricardo; pero hay que destacar que en el modelo maltusiano hay interés por resaltar la importancia a la libertad individual, la libertad de mercado y la libertad de política, para que se ajusten las conductas que permiten mantener el crecimiento de la producción y de la población, dentro de un análisis de

mercado de trabajo moderno: demanda, oferta y salario. Recomendó reiteradamente la no intervención institucional (Malthus, 1977).

En cuanto a la explicación del desempleo por escasez de la demanda efectiva que provocaba crisis de sobreproducción, se le ha hecho aparecer como el único clásico que sentó un precedente al modelo de demanda keynesiano, sin embargo en Malthus hay un modelo que busca determinar el ajuste óptimo de stock de capital para un nivel de renta y razona los peligros que pueden aparecer si un exceso de ahorro hace caer la demanda de consumo improductivo y simultáneamente los beneficios del capital, lo que frenaría el proceso de crecimiento económico y provocaría desempleo (Roll, 2009; (Brue & Grant, 2009).

#### **2.1.3.4 David Ricardo**

Las aportaciones de este autor en la construcción del mundo de trabajo es la explicación de la productividad marginal decreciente, que consiste según su análisis, en dejar fija la cantidad de tierra y variar sucesivamente la cantidad de capital-trabajo aplicada a la producción, dicha aplicación es básica para introducir a la demanda de la mano de obra a través del concepto de productividad marginal, aunque para Ricardo esto no era la demanda de trabajo propiamente, ya que utilizaba, como todos los clásicos, la teoría del fondo de salarios para su determinación (Ricardo, 1973).

Otra gran aportación fue la presentación de un modelo teórico, que determinaba una posición de equilibrio estable, una vez asumido el comportamiento de todos los agentes implicados en la producción (Ricardo, 1973).

La aportación negativa apareció con la rivalidad que presentó entre los beneficios y los salarios, por lo que siempre que uno de ellos aumentaba, significaba que éste aumento era a costa de la disminución del otro (Brue & Grant, 2009).



La antítesis entre los salarios y los beneficios se deriva de la utilización de un patrón invariable para determinar los precios. Si el beneficio surge con los márgenes del producto físico del cultivo, menos el fondo de salarios de subsistencia, entonces el promedio de los beneficios será alto o bajo según el valor real de los salarios por hora sea mayor o menor en relación con lo producido por hombre-hora, después de deducir la renta (Roll, 2009).

Respecto al análisis de la productividad marginal, discutida en su *Ensayo* sobre los beneficios, donde presentaba una economía que sólo producía grano, y que a partir de un conjunto de supuestos restrictivos de comportamiento, entre los que se encontraba la ley de los rendimientos decrecientes de la producción, se discutía la conveniencia o no de las leyes de grano, leyes que rechazaba Ricardo porque interferían en el comercio exterior, lo que aceleraba la llegada del estado estacionario (Ricardo, 1973).

Sobre el comportamiento de lo que hoy es productividad marginal decreciente, en el *Ensayo* se explica por qué no se habían producido mejoras en la agricultura, y si el capital y la población aumentaban en la misma proporción, y si además los salarios reales se mantenían constantes para que su variación no afectara a la cantidad de capital, entonces habría que utilizar tierras más remotas o menos fértiles, lo que haría caer los beneficios de la producción (Ricardo, 1973).

En este mismo *Ensayo*, se encuentra también la segunda aportación positiva, en el que explica porque incluyó un modelo sobre el que se realizaban todos los ajustes, entre ellos los que ocurrían cuando se habían producido un aumento de la mano de obra aplicada a la producción. Según esto, entonces se podía opinar sobre los efectos de las medidas económicas sobre las leyes de la economía, si serían o no contrarias a los mecanismos sociales del mercado (Ricardo, 1973).

La aportación negativa de Ricardo a la economía laboral, es sabida en la presentación que hizo de la rivalidad existente entre los intereses de capitalistas y trabajadores. Esta argumentación aparecía en el *Ensayo* cuando dijo que si los beneficios crecían más rápido que el capital era porque los salarios estaban bajando, o al revés, si los salarios subían era cosa de una disminución de los beneficios (Ricardo, 1973).

Para Ricardo, la demanda de trabajo estaba contenida en el concepto de capital, que era una porción de la riqueza de la nación que se dedicaba a dar efectividad al trabajo. Siempre que aumentaba la parte del capital dedicado al pago de los salarios, entonces aumentaba el precio de mercado de la mano de obra.

La oferta de trabajo la explicó siguiendo un comportamiento maltusiano. Además, se sumó a la crítica de Malthus sobre las leyes de pobres, criticaba la intervención del legislador a través de las leyes de pobres que alteraban el incentivo de los agentes implicados (Brue & Grant, 2009).

D. Ricardo, fue el primero en presentar una teoría macroeconómica del desempleo con la cuestión de la maquinaria, en la que expulsaba a corto plazo trabajadores sustituidos por máquinas, aunque con esto no se debía desalentar la inversión en maquinaria que a largo plazo sería beneficiosa para el país.

#### **2.1.3.5 John Stuart Mill**

Mill asumió en el campo de la economía laboral los esquemas ricardianos, por tanto, su explicación de la demanda de trabajo venía recogida en el concepto de fondo salarial y, la oferta de trabajo, la ajustó a la explicación maltusiana de la reproducción de la población, porque el propio Mill (1951) consideraba que la fuerza de la

multiplicación inherente a toda vida orgánica podía considerarse infinita, y las especies humanas no eran una excepción (Brue & Grant, 2009).

La novedad que presentó Mill (1951) se encuentra en la teoría de la distribución que se recogía en su libro *Principios de economía política*, donde aparecía la creencia de que la distribución de la riqueza dependía tan sólo de las instituciones humanas y por eso quedaba determinada por la ley y la costumbre. Dentro de esta forma de razonar se explica su preocupación por conseguir cambiar los hábitos de (Mill, 1951).

Mill, era partidario del sistema económico basado en la propiedad privada, pero ajustado en algunas cuestiones, dirigidas éstas hacia el principio equitativo de la proporcionalidad entre la remuneración y el esfuerzo, especialmente sobre dos condiciones concretas que eran la educación universal y la limitación del número de habitantes de la comunidad. Una vez asegurada la subsistencia, la más intensa necesidad humana era la libertad, que a diferencia de otras necesidades físicas avanzaba a medida que se desarrollan la inteligencia y las facultades morales (Gallego, 2009).

Derivado de estas reflexiones se deducen algunas opiniones de intervención y adiestramiento de la mano de obra para mejorar los niveles de vida medio y la producción nacional, aunque siempre dentro de un marco institucional con libertad individual y bajo un sistema de propiedad privada. Su aportación en el mercado de trabajo fue el análisis que hizo para determinar los salarios, por lo que estableció la oferta y demanda de trabajo (Mill, 1951).

La demanda de trabajo era el capital empleado en ella y la oferta, dijo en un primer momento, recogía a toda la población, aunque luego matizó algo más y especificó que los trabajadores eran la población activa (Mill, 1951).

La oferta de trabajo la presentó como una función creciente con el salario nominal siguiendo un comportamiento malthusiano, aunque, como hacían todos los clásicos, introdujo la mejora del nivel de vida de los trabajadores al considerarlo un supuesto razonable, pero necesitaban años para que los salarios monetarios, a corto plazo, no estimularan la reproducción de la población y los trabajadores se adaptaran a mejores calidades de vida, es decir, que en el tiempo cambiaran sus hábitos de vida (Mill, 1951).

Es por ello que consideró que los frenos al crecimiento de la población en Europa eran más de tipo preventivo que positivo para la población compuesta por la clase media y los obreros cualificados, que casi igualaban a los obreros ordinarios. Estos frenos hacían mejorar la situación de los trabajadores sucesivamente (Roll, 2009).

Mill estuvo a favor de la libertad de mercado de trabajo para facilitar la absorción de los parados (población no activa), y criticó los subsidios porque desalentaban la búsqueda de empleo de los individuos subsidiados, además aumentaban los impuestos y se favorecía con ello la reproducción de la población, en sintonía con Malthus y Ricardo, dijo (Mill, 1951):

*“...Cuando hay trabajadores sin empleo, éstos, a menos que la caridad los mantenga, se convierten en competidores en busca de empleo, y los salarios, bajan; pero cuando todos los que están desocupados encuentran empleo, los salarios, bajo el más libre sistema de competencia, no bajarán más... La competencia sólo puede bajar los precios de las mercancías hasta el punto en que atrae suficientes compradores para vender todo lo que hay; y los salarios sólo pueden bajar por la competencia hasta que se hace sitio para que todos los trabajadores participen en el reparto del fondo de salarios. Si estuvieran por debajo de este punto, quedaría sin empleo una parte del capital por falta de trabajadores; comenzaría una contra competencia por parte de los capitalistas y los salarios subirían.”*

Para Mill la forma de mejorar la clase trabajadora era a través del cambio en sus costumbres, y esto exigía una doble actuación dirigida hacia la inteligencia y hacia la pobreza. Había que mejorar la educación nacional de los hijos de la clase trabajadora y simultáneamente tomar medidas que redujeran la extrema pobreza durante la generación entera (Roll, 2009).

#### **2.1.4 La escuela de Karl Marx**

Las explicaciones marxistas se centraron particularmente en Inglaterra, como país capitalista más avanzado de su tiempo. A partir de ahí daba cuenta de las características del sistema productivo mientras desmantelaba el aparato teórico de la ciencia ortodoxa, que impedía el conocimiento cabal de las relaciones de producción (Brue & Grant, 2009).

En Marx las fuerzas que provocaban el conflicto social eran precisamente las socioeconómicas. Por ello, las relaciones legales y las formas estatales no pueden comprenderse en sí mismas, sino arraigadas en las condiciones materiales de la vida. La historia no es una sucesión de hechos bajo condiciones inalteradas, su esencia es la lucha de clases para desarrollarse plenamente (Brue & Grant, 2009).

Las diferencias fundamentales entre Marx y los economistas ortodoxos británicos eran dos: el capitalismo como una fase en el desarrollo histórico desde una economía feudal hacia una economía socialista del futuro y la consideración del conflicto de intereses frente a la armonía del modelo clásico (Brue & Grant, 2009).

El análisis económico clásico era inadmisibles para Marx porque representaba una ilusión de la enajenación humana. Por tanto, mantiene sus supuestos en el mercado de trabajo para dar paso a una de las explicaciones del desempleo que aparecieron con él.

Marx señalaba que la contradicción fundamental del capitalismo tenía que ver con su carácter cada vez más social y cooperativo de la producción, que lleva a la existencia de dos clases: la de los capitalistas (dueños de los medios de producción) y la de los obreros (dueños de su fuerza de trabajo), que provoca una lucha entre ambas clases (lucha entre capital y fuerza de trabajo), debido a que sus intereses son incompatibles. Esta lucha toma muchas formas, de las cuales la más amplia es la política (Marx, 1984).

Lo que distingue a Marx, fue el concebir a la producción como la fuerza central y motriz, entre las fuerzas de la producción, distribución, cambio y consumo, por lo que la economía la convierte en ciencia de la producción, al señalar que ésta contribuye a conformar la propia naturaleza humana.

#### a) El valor-trabajo

Marx divide el valor en dos: el valor de uso y de cambio. El primero refiere a la aptitud de un bien para satisfacer una necesidad y el segundo, dependerá de la proporción en que se cambian los valores de uso de una determinada clase, por valores de uso de otra clase. Por lo que para cambiarse será necesario que éstos sean productos del trabajo del ser humano siendo la medida del valor el trabajo y valdrá en función de la cantidad de trabajo incorporado, sin embargo, el valor de cambio no depende del trabajo incorporado, sino del trabajo socialmente necesario para hacerlo (Marx, 1984).

Para Marx, el tiempo de trabajo socialmente necesario, *“es el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza e intensidad de trabajo”* por lo que determina realmente la magnitud del valor, es la cantidad de trabajo socialmente necesario para la producción de un valor de uso (Marx, 1984).

Marx define al trabajo como un proceso entre el hombre y la naturaleza, siendo el hombre quien media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza con el fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida (Marx, 1984).

Dado lo anterior, Marx concibe a la fuerza de trabajo como *“el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”* (Marx, 1984).

El trabajo viene a ser el empleo de la fuerza de trabajo, ya que lo que se vende y se compra, no es el trabajo, sino la fuerza de trabajo. El uso de esa fuerza de trabajo, viene a ser el trabajo mismo, ya que *“el comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor”* (Marx, 1984).

En cuanto al valor de cambio de la fuerza de trabajo, Marx señala que, como cualquiera otra mercancía, está conformado y puede ser medido por la cantidad de tiempo socialmente necesario que se requiere para su producción. Sin embargo, la fuerza humana de trabajo puede ser utilizada durante más tiempo del necesario para lograr la producción, de lo cual depende la plusvalía. El capital total (C) empleado puede dividirse entonces en capital constante (c) integrado por materias primas, maquinaria, etc. y capital variable (v) que se refiere a la compra de fuerza de trabajo, es decir, trabajo pagado, y es variable debido a que puede alterar su valor, al agregarle la plusvalía (p) a su propio valor, la cantidad de fuerza de trabajo no pagada. Por ello, el Capital Total sería igual a  $C=c+v+p$ ; y la cuota de plusvalía sería  $p/v$ , que sería la expresión del “grado de explotación” de la fuerza de trabajo por parte del capital (Marx, 1984).

Dos aspectos que se resaltan del pensamiento marxista, es en primer momento la determinación del salario dentro del tratamiento que dio a la plusvalía del trabajo y la explicación del paro a través del ejército industrial de reserva (Gallego, 2009).

Marx, no aceptó el juego de la oferta y demanda para determinar el salario que explicaba a través del término plusvalía. Dado el sistema de producción capitalista, que no producía para sí sino para el capital, y por ello no bastaba que produjera en general, sino que tenía que producir plusvalor; todo ello se edificaba sobre la apropiación indebida (Roll, 2009).

A través de la plusvalía, el empresario no permitía a la fuerza de trabajo acceder a todo el valor que había sido incorporado a los bienes en el tiempo de trabajo socialmente necesario. El capitalista se interponía recibiendo una cantidad correspondiente a la diferencia entre el valor de la mercancía y lo que recibía el trabajador (Roll, 2009).

El valor de la fuerza de trabajo estaba determinado por el valor de los medios de subsistencia. El pago de la fuerza de trabajo era una cantidad decidida por los capitalistas, dentro del proceso que explicaba el funcionamiento del sistema económico que acaparaba el plusvalor correspondiente al factor trabajo (Marx, 1984).

La segunda característica que se destaca de Marx es la dilucidación que daba del desempleo a través de las leyes de la evolución del capitalismo, que avasallaba a los trabajadores frente a la buena situación del capitalista (Marx, 1984).

En sus argumentaciones entraban motivos de tipo tecnológico por desplazamiento de mano de obra por máquinas, lo que alteraba la composición del capital, y era el funcionamiento del sistema capitalista el que, a través de las relaciones de producción establecidas con la continua expansión de las inversiones y una feroz



competencia del sistema económico, provocaba el aumento la concentración del poder en unos pocos, mientras se hundían simultáneamente los más débiles capitalistas que pasaban a engordar la clase obrera, deprimiéndose con ello los salarios y, en general, la posición de la mano de obra (Roll, 2009).

Las interpretaciones marxistas sobre la determinación del salario no arrojan los argumentos que se requieren para abordar el mercado de trabajo. Sin embargo, la explicación del desempleo a través del ejército industrial de reserva, ya que explica cómo el conflicto de intereses produce una inherente bolsa de desempleo en el mercado de trabajo, bolsa que no será absorbida con el proceso de crecimiento económico del sistema de mercado a lo largo del tiempo.

### **2.1.5 La escuela marginalista**

En la escuela marginalista se pueden distinguir tres etapas, aunque éstas no se pueden diferenciar claramente en el tiempo. La primera fue el momento histórico en el que aparecieron los precursores del análisis marginal, los autores que comenzaron a aplicar el cálculo infinitesimal a la economía o que sin necesidad de aplicar las matemáticas analizaron las variaciones en el consumo y en la producción cuando aparecían cambios sucesivos en otras variables consideradas relevantes; entre ellos destacan Cournot, Von Thünen y Jenkin (Scheifler, 1990).

Von Thünen introdujo el análisis de la productividad marginal cuando estableció la relación entre el uso de factor variable y el efecto en la producción final. Cournot por su parte, calculó por primera vez la maximización del beneficio en la empresa en condiciones de competencia imperfecta con instrumental matemático y Jenkin presentó originalmente el gráfico de oferta y demanda para explicar el factor trabajo (Brue & Grant, 2009).

La segunda etapa la constituyeron los economistas que aparecen en los libros como los principales autores del análisis subjetivo del valor que originaron tres escuelas de pensamiento económico: Jevons y Menger. Menger explicó a través de la teoría de la imputación el valor de los factores de la producción y para ello realizaba un embrionario análisis de productividad marginal (Menger, 1983). Jevons introducía con la representación gráfica de la oferta individual de trabajo la primera explicación por la que un trabajador, dadas sus preferencias, maximizaba el bienestar, igualando en el margen el esfuerzo de la tarea ejecutada con la utilidad de los salarios recibidos (Scheifler, 1990).

La tercera y última etapa la conformaron los economistas que se pueden encuadrar en la segunda generación de marginalistas, porque aplicaron de forma sucesiva el análisis marginal a la teoría de la producción, entre ellos los más importantes son Edgeworth, Clark entre otros (Brue & Grant, 2009).

#### **2.1.5.1 Johann Heinrich von Thünen**

Von Thünen cuando analizó la remuneración de los salarios y del capital, dijo que emplear cantidades adicionales de capital y trabajo aumentaría el rendimiento de la agricultura, pero simultáneamente lo haría también el costo de la producción.

Thünen, destaca su aportación al establecer cómo el aumento del trabajo y del capital empleado ocurriría siempre, pero hasta el punto en el que aumento sucesivo del costo se igualara con el aumento continuado del rendimiento de la producción provocado por el factor. Siguiendo este razonamiento se encuentran novedades metodológicas importantes (Roll, 2009):

Primero, porque consideró a un trabajador medio representativo como agente microeconómico y, segundo, porque introdujo en su análisis anotaciones matemáticas: denominó al salario de un año de trabajo para una familia:  $a + y$ .

Por  $a$  entendía la parte correspondiente a la subsistencia y era el excedente ganado por encima del límite inferior. Luego, mediante manipulaciones matemáticas llegaba a determinar la expresión del salario natural:  $A = \sqrt{ap}$  ecuación a la que se llegaba en términos de productividad marginal del uso del factor trabajo. En el margen, la cantidad añadida de trabajo empleada para producir más era absorbida por el salario (Gallego, 2009).

Para Thünen, el producto del trabajo significaba aquella parte del producto total que correspondía a la cantidad de factor variable utilizado y que podía aplicarse este método tanto a la mano de obra como al capital, después de haber deducido el pago de beneficios, costos de direcciones y seguros (Roll, 2009).

Este autor, introdujo por primera vez en el análisis económico al comportamiento de la productividad marginal como remuneración de un factor, y lo hizo para determinar el salario del trabajo, además que incluyó el lenguaje matemático para facilitar su razonamiento.

### **2.1.5.2 Fleeming Jenkin**

La aportación de Jenkin al mercado de trabajo fue el de dibujar por primera vez el diagrama de las curvas de oferta y demanda con referencia explícita al mercado del factor trabajo (Brue & Grant, 2009).

Sin embargo, la oferta y la demanda estaban determinadas, como hacían los clásicos por el número de trabajadores y por la cantidad de capital disponible para gastar en trabajo.

Jenkin retomó la discusión de los clásicos sobre las innecesarias suposiciones de dejar fijo el fondo de salarial. A partir de ahí, planteaba la siguiente pregunta: ¿el

poder de negociación podía dar al trabajador alguna ventaja? Y respondía suponiendo movimientos en las curvas de oferta y demanda, lo que le permitía explicar la tendencia de los salarios (Brue & Grant, 2009).

Admitía también que los trabajadores podían sacar ventajas, cuando tenían facultades para negociar, pero mientras se elevaran los salarios disminuiría la contratación.

El artículo en el que presentaba esta tesis se titula *Representación gráfica de las leyes de oferta y demanda y su aplicación al trabajo*, publicado en 1870. En el cual, las curvas representaban las cantidades que estaban dispuestos a comprar y vender respectivamente oferentes y demandantes para cada precio (Scheifler, 1990).

El equilibrio entonces, quedaba definido teóricamente cuando las curvas se cortaban; aunque estas líneas llegaban a conocerse a través de los datos que se obtenían de la competencia en el mercado; era un análisis empírico.

Jenkin no analizó las condiciones de estabilidad del equilibrio. Tiene la originalidad, por tanto, de ser el primer autor que representó gráficamente el mercado de trabajo (Brue & Grant, 2009).

Las ideas originales que presentó Jenkin, asumidas por la economía laboral y que interesa recordar, son dos: Jenkin fue de los primeros en introducir análisis gráfico del mercado con la representación de las funciones de oferta y demanda, que se suele atribuir a Marshall; y que explicó dicho análisis para el mercado del factor trabajo.

### **2.1.5.3 William S. Jevons**

La obra sobre la que centran las aportaciones de Jevons al avance del conocimiento del mercado de trabajo es la *Teoría de la economía política*, publicada en el año 1871. Jevons quería explicar el intercambio de mercancías y para ello razonó en términos de utilidad y de racionalidad de los agentes (Scheifler, 1990).

El valor dependía por entero de la utilidad y ésta representaba la suma de placeres que el uso de un objeto proporcionaba. La maximización del placer constituía el objeto de la economía (Roll, 2009).

La estructura de la *Teoría de la economía política* estaba conformada por ocho capítulos. El conjunto de ellos desembocaba en la teoría de la distribución con los tres factores de producción: trabajo, tierra y capital (Scheifler, 1990).

El interés de las aportaciones de Jevons (1995) se centra sobre la construcción del mercado de trabajo, destacando la aplicación que hizo a través del grado final de utilidad con el factor trabajo (Scheifler, 1990).

Jevons explicó también los fundamentos de la oferta individual de cada agente, incluso llegó a dibujar una función teórica que representaba el comportamiento en el margen de un trabajador que igualaba el salario, derivado de su participación en la producción, con la desutilidad del trabajo realizado.

### **2.1.5.4 Carl Menger**

Para Menger, uno de los errores más grandes de sus antecesores era haber calculado el valor de los bienes por el empleo de otros bienes valiosos que se habían utilizado en la producción. Este principio no aportaba alguna base para explicar el valor en todos los casos, como por ejemplo los bienes que la naturaleza nos

proporciona de forma espontánea. Especialmente analizó, dentro de los bienes de orden superior, la utilización del suelo, el valor de las prestaciones laborales y la utilización del capital (Menger, 1983).

El valor de los bienes estaba determinado por el elemento subjetivo, a través del que se establecía el conocimiento de significaciones para los individuos con diversas necesidades cuando consumían. El elemento subjetivo dependía de la disposición de la cantidad de bienes que eran accesibles en un momento de tiempo por parte de dichos individuos (Menger, 1983).

En definitiva, expuso una teoría del valor aplicable a todos los casos, para cualquier tipo de bien. Los bienes de orden superior, donde se encuadraban las prestaciones laborales, estaban siempre condicionados por los de orden inferior, a cuya producción servían (Menger, 1983).

Para Menger aparecen razonamientos marginales tanto en la teoría del consumo como en teoría de la producción, porque presentó una explicación de la demanda de factores razonando en términos marginales (Menger, 1983).

#### **2.1.5.5 Francis Ysidro Edgeworth**

La explicación sobre la demanda de trabajo se encuentra en la obra de Edgeworth, al igual que en sus contemporáneos Wicksteed y Wicksell, dentro de la “Teoría de la distribución”, estudio publicado en 1904.

Edgeworth, situó su análisis dentro del modelo de competencia perfecta, aunque introdujo la posibilidad de razonamientos en la determinación salarial a través de las presiones que podían aparecer del lado de la oferta (Scheifler, 1990).

Edgeworth estaba dentro del marco teórico y analítico que se encontraba desarrollando la mayoría de los autores finales del siglo XIX y principios del XX, dentro de la tradición neoclásica: los factores se remuneran de acuerdo al comportamiento de la productividad marginal.

Se puede destacar de él, la aplicación que hizo del instrumental matemático a la economía, que le permitió profundizar en el modelo de competencia perfecta y, por tanto, en la relación de los mercados de bienes y de factores (Gallego, 2004).

Sobresale también, la observación que hizo de los tipos de empresarios que habían sido estudiados a lo largo del tiempo por otros autores, y cómo los agrupó a todos dentro de la figura de un empresario real que se movía bajo el estímulo del beneficio (Scheifler, 1990).

#### **2.1.5.6 John Bates Clark**

Al igual que Wicksteed, Edgeworth y Wicksell, este autor aparece por sus contribuciones al avance del conocimiento en la construcción de la demanda del factor trabajo, aunque en su caso el valor añadido se refiere a las consideraciones éticas que imprimió a la teoría de la distribución: cada factor recibía exactamente su aportación a la producción en su justo pago, determinado éste a través de la productividad marginal decreciente (Brue & Grant, 2009).

El primer aspecto que se puede resaltar de Clark (1931) es el análisis gráfico y simétrico que hizo cuando observó el comportamiento de los factores cruzándolos de fijos a variables indistintamente para llevarlo a cabo, consideró primero al factor trabajo como variable, dada la cantidad de capital e invertía el factor fijo en variable y viceversa.

Razonó, también, en términos ricardianos para obtener de forma residual el área de renta que alternativamente representaba los intereses del capital o los salarios del trabajo, según el caso (Gallego, 2004).

El segundo aspecto fue la introducción ética que hizo en la teoría de la productividad marginal, en la que decía que, si cada factor recibía como pago su contribución exacta al producto en el que había intervenido entonces no había robo institucional. La productividad marginal medía exactamente lo que le corresponde a cada factor por su aportación a la producción (Brue & Grant, 2009).

Clark explicaba, a través de la productividad marginal la división del producto nacional entre factores, que particularizó entre trabajadores y propietarios. Utilizó el método ricardiano de la determinación de la renta, pero con los supuestos añadidos de competencia perfecta y población, stock de capital y nivel tecnológico dados. Consideró al factor trabajo homogéneo, como ya habían hecho otros antes que él (Scheifler, 1990).

En su razonamiento principal, indicaba que a medida que se aplicaban más trabajadores a una cantidad dada de capital disminuía la productividad marginal del trabajo. Los empresarios, como maximizadores de beneficios que eran, pagaban a los trabajadores un salario real que era igual al producto obtenido por el último trabajador empleado (Gallego, 2004).

En definitiva, en Clark (1931) se encuentra el comportamiento maximizador de la empresa, pero no la explicación del precio de los factores de producción. Clark añadió la importancia de la ética económica que distribuía justamente y así cada factor de producción recibía la total remuneración que le correspondía dentro del modelo de competencia.



### **2.1.6 Escuela neoclásica**

La escuela neoclásica supone una función de producción en donde se puede dar todo tipo de combinación de los factores de producción y donde la remuneración de cada uno de ellos estará dada por su productividad marginal. Así pues, independientemente de la cantidad de mano de obra existente, cualquier persona puede ingresar al mercado de trabajo siempre y cuando acepte el salario vigente, el cual estaría determinado por la productividad marginal del trabajo. La tasa de salarios y el nivel de empleo se fijan al nivel en que coincide la desutilidad marginal del trabajo y su productividad marginal.

Los autores neoclásicos explican que existe una tendencia al pleno empleo y comienzan a dar las primeras explicaciones sobre la importancia de la inversión en capital humano.

Los autores que se abordan en esta sección son: A. Marshall, K. Wicksell, P.H. y Wicksteed.

#### **2.1.6.1 Alfred Marshall**

En los *Principios de Economía* de 1890 se encuentran los fundamentos del análisis económico marshalliano. En los *Principios* se analizan a los agentes de la producción, tierra, trabajo, capital y organización, y entraba fundamentalmente en la determinación de la función oferta de cada factor de producción, y por eso trató, en el caso del factor trabajo, el crecimiento de la población, la salud y la fuerza del trabajo, y la educación industrial. Observó específicamente las implicaciones de la educación como inversión nacional (Roll, 2009).

Marshall hace un análisis de la demanda de los factores de producción al establecerse la conexión entre los mercados de bienes y de factores, con el objetivo de maximizar el beneficio de las empresas o de minimizar el costo en donde el proceder de todos los agentes se fundía en los mercados a través de las funciones de oferta y demanda, lo que le llevó a estudiar la tendencia hacia el equilibrio con ajuste de cantidades (Marshall, 1963).

Alfred Marshall, realizó un recorrido histórico sobre las explicaciones que otros autores habían hecho de los salarios, de la renta de la tierra y del interés del capital, desde el punto de vista social. Sin embargo el propone la teoría de la distribución fundamentada en la demanda y en la oferta de los factores con una visión macroeconómica, ampliando esta parte con muchas aclaraciones sobre las ganancias del trabajo, el interés del capital, los beneficios y la renta de la tierra, cuando se aceptaban supuestos específicos que alteraban el caso general de la competencia pura (Marshall, 1963).

El autor define también al trabajo y el móvil que lo explicaba, diciendo que el hombre reajusta la materia para hacerla más útil y todo trabajo se dirige a producir algún efecto; Marshall (1948) define al trabajo como un ejercicio de la inteligencia o del cuerpo realizado, parcial o totalmente, con vistas a algún beneficio distinto del placer derivado de un modo directo de su ejecución (Marshall, 1963).

Para él, el móvil principal del trabajo, en el sentido que se le da al término, es el deseo de obtener alguna ventaja material, la cual, en el estado actual del mundo aparece, generalmente, en la forma de ganancia de una cierta cantidad de dinero (Marshall, 1963).

La oferta de trabajo se explicaba entonces por el estímulo individual del agente presentado por Jevons, en el que decía que un trabajador era capaz de medir la desutilidad marginal del trabajo que aumentaba con el tiempo por la tarea ejecutada y, por ende, agregando el trabajo efectuado por un conjunto de obreros aumentaría o

disminuiría con la variación del salario. A largo plazo la oferta se ajustaría a la demanda, pero con la posibilidad de pequeños desequilibrios en el mercado por la dificultad del acoplamiento (Gallego, 2009; Roll, 2009).

Sin embargo, este ajuste entre la oferta y la demanda no puede ser nunca perfecta; las fluctuaciones de la demanda pueden hacer que ésta sea, durante algún tiempo, e incluso durante largos años, mucho mayor o menor de lo necesario para inducir a los padres a escoger para sus hijos aquella rama de actividad con preferencia a otras de la misma clase.

Dentro de esta primera aproximación al mercado de factor trabajo aparecía la inversión en capital humano cuando hablaba del rendimiento de la mano de obra.

En definitiva, en la oferta de trabajo introdujo Marshall la justificación del agente individual, racional y maximizador presentado por Jevons, y agregándolo junto a otros, pudo razonar en términos de función de oferta de trabajo del mercado.

El comportamiento normal era esperar que los trabajadores aumentaran el tiempo de trabajo a medida que también lo hacía el salario, es decir que la función era creciente. La tendencia del mercado fluía hacia el equilibrio aunque podían persistir los desajustes si las decisiones de los agentes no se acoplaban rápido, fundamentalmente debido a las fluctuaciones de la demanda de trabajo y a la falta de acierto en la inversión en capital humano (Marshall, 1963).

Sin embargo, el empresario actuaba siempre bajo el principio de sustitución de factores que consistía en utilizar la combinación adecuada que maximizaba el beneficio, dada la función de producción o el problema dual de minimización del costo. En este contexto aparecía la demanda de los factores de producción como una demanda derivada (Marshall, 1963).

El caso que utilizaba Marshall de referencia fue el de la competencia perfecta tanto en los mercados de bienes como en los de factores, existía equilibrio entre las ofertas y las demandas normales, que eran los precios del mercado cuando se había hecho un análisis de corto plazo en el que había al menos un factor fijo que limitaba la producción (Marshall, 1963).

Sobre la variable tiempo y el ajuste del mercado, concluía Marshall, que cuanto más corto fuera el período observado habría que poner mayor atención en la demanda sobre la determinación del valor, y cuanto más largo fuera el período observado, mayor influencia de la oferta sobre el precio. Lo que subyace aquí es que a corto plazo no puede ajustarse rápidamente la oferta que es la que aporta cantidades de trabajadores, según se hayan producido alteraciones de precios en los mercados (Marshall, 1963).

En resumen, la demanda de trabajo la estudió como si fuera cualquier otro factor. La demanda de un factor la obtenía como consecuencia de la decisión empresarial de máximo beneficio que determinaba la cantidad de bienes que se producían en el modelo de competencia perfecta. Estudió los casos de producción simple y de producción compuesta (Marshall, 1963).

Las leyes de la demanda derivada ampliaban la visión de estudio de la demanda del factor en el contexto del mercado de bienes porque observaba la facilidad o dificultad de la sustituibilidad de los factores en la producción (Marshall, 1963).

El salario se determinaba por el enfrentamiento entre la oferta y la demanda. El ajuste del mercado, al que había hecho muchas referencias al estudiar la oferta y la demanda de trabajo, necesitaba tiempo para que la oferta de mano de obra se adaptara a la demanda, en el caso de que hubiera variaciones estables de salarios.

Dentro de estos ajustes resaltó la importancia de la formación de la mano de obra hacia las ocupaciones solicitadas por las empresas (Marshall, 1963).

Marshall desarrolló los argumentos que explicaban la oferta de los factores. El análisis recaía sobre la distribución del dividendo nacional para los diversos agentes de la producción participativos. Primero estudió la demanda de trabajo y capital en el corto plazo, dadas las funciones de oferta. Si se ampliaba el plazo de observación entonces se producía una influencia reflejada en el precio pagado por la demanda sobre la oferta de cada uno de ellos, es decir, la oferta podría cambiar (Marshall, 1963).

Por lo tanto, Marshall consideró un tipo representativo de trabajador y como regla general la oferta de trabajo aumentaba cuando aumentaba la remuneración en una actividad concreta. La oferta de cada agente estaba exactamente regulada por el costo de producción, si no cambiaba rápidamente la tecnología o la situación económica general (Roll, 2009).

Hechas las aclaraciones que explicaban el comportamiento de la demanda y de la oferta de los factores pasó a especificar cómo se obtenía el valor nominal de cualquier cosa, tal es el caso de los salarios, que se producía conjuntamente a través de la oferta y de la demanda de mano de obra (Roll, 2009).

Marshall identificó el espíritu de empresa o competencia, que tendía a igualar las ganancias de producción en distintos sectores y esto permitía el correcto ajuste de los mercados (Marshall, 1963).

La tendencia a la libertad económica la consideraba importante para facilitar los equilibrios y era más fuerte si se daban los siguientes requisitos: la movilidad de la mano de obra, la menor especialización de la mano de obra, la preocupación de los

padres por buscar las ocupaciones más ventajosas para sus hijos, la rapidez de los trabajadores en adaptarse a los cambios que surgían en las condiciones económicas de la sociedad en su conjunto y la no violencia en los cambios sociales (Marshall, 1963).

Destacó también que la eficiencia de los mercados podía quedar alterada por las costumbres, las instituciones especiales y la actuación de los reglamentos de las asociaciones obreras que restaba velocidad a los ajustes (Marshall, 1963).

La incertidumbre igualmente ejercía influencia sobre el tipo real de ganancias, esto le llevó a argumentar en los mismos términos que la moderna teoría de los contratos implícitos. Si el período de ocupación del trabajo era irregular, entonces la remuneración debía ser más elevada, como ya había explicado Smith a través de las diferencias salariales. Y lo mismo ocurría con respecto al carácter desagradable del trabajo que debería elevar los salarios, aunque no ocurría siempre (Brue & Grant, 2009).

Para Marshall, la inversión en educación era un descuento sobre el futuro a un determinado tipo de interés, antecedente encontrado en Cantillón y en Smith, que desembocaría más adelante en la teoría del capital humano.

#### **2.1.6.2 Knut Wicksell**

Wicksell, estudió la teoría de la producción, que hizo en los mismos términos que Marshall. El libro más importante de Wicksell en el que presentó las aportaciones sobre la construcción de la demanda de trabajo es llamado *Lecciones de Economía Política* publicado en 1901 (Brue & Grant, 2009).

En esta obra, utilizaba la función de productividad marginal para explicar la demanda de los insumos, aplicando el instrumental matemático.

Para este autor la remuneración de los factores de producción era establecida por la productividad marginal de cada uno de ellos y se agotaba con el producto, con todos los supuestos restrictivos del modelo de competencia perfecta (Gallego, 2004).

Lo que trató a detalle éste autor fue el comportamiento económico que explicaba la demanda de los factores de producción y el factor trabajo se encontraba encuadrado dentro de las mismas argumentaciones. Utilizó el razonamiento de la renta de Ricardo para explicar el comportamiento económico para explicar el agotamiento del producto, aunque dada la función de producción escogida, con rendimientos constantes de la producción, eran innecesarias dichas aclaraciones (Brue & Grant, 2009).

Aunque sus argumentos están dentro del campo de la microeconomía, también hablaba en términos más generales y por eso le preocupó el problema del desempleo, lo que le llevó a cuestionar la dificultad de predicción sobre el paro tecnológico y para evitar complicaciones sobre este campo había dejado constante el factor capital, pero era consciente de la posibilidad de la aparición del desempleo en el mercado laboral mientras se ajustaban los mercados ante las variaciones de determinadas variables, como por ejemplo el factor capital, las reacciones de los trabajadores ante los cambios salariales, las fluctuaciones de la mano de obra provocadas por la población y la emigración, y el efecto de la educación en el trabajo.

### **2.1.6.3 Philip H. Wicksteed**

Wicksteed hizo importantes aportaciones sobre el mercado del factor trabajo, destacando la teoría de la demanda de los factores que elaboró, tanto en los supuestos de comportamiento como en el instrumental matemático que presentó (Brue & Grant, 2009).

Si todos los supuestos exigidos por Wicksteed se cumplen, entonces el producto se distribuye perfectamente entre todos los factores que han intervenido en la producción, y la función de productividad marginal le permitirá conocer la parte que se le asigna a cada factor.

La demanda de un factor se analizaba cuando las empresas maximizaban el beneficio con un comportamiento muy específico de empresa walrasiana. Esto es muy útil para diseñar el modelo de competencia perfecta, pero no sirve para explicar cómo se determina el salario en el mercado, porque es necesario conocer la oferta de los factores, y en el ensayo no está incluido dicho análisis (Brue y Grant, 2009).

Wicksteed fue reconocido porque su teoría no podía aplicarse al caso de una industria concentrada o a un monopolio. También creaba problemas la existencia de factores que, por su tamaño o especificidad, no pudieran subdividirse, lo que complicaba el cálculo de las variaciones de la producción con respecto a ese factor (Brue & Grant, 2009).

### **2.1.7 La escuela de John Maynard Keynes**

En el pensamiento keynesiano era importante la relación entre los salarios y los precios. El mecanismo por el que una alteración del dinero se contagiaba en la economía al resto de las variables es el tema central del libro *Breve tratado sobre la reforma monetaria* de 1932, donde se planteaba que un buen ordenamiento



monetario restaba incertidumbre a la distribución del ingreso, que implicaba perturbaciones cíclicas (Roll, 2009).

Sin embargo, las explicaciones sobre la demanda y, especialmente, sobre la oferta de trabajo, se encuentran en la *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* de 1936; en esta obra, el mercado de trabajo se encuentra encajado dentro de un modelo de equilibrio general macroeconómico, en el que la demanda es argumentada según la herencia neoclásica, pero la oferta es novedosa, dando entrada al comportamiento rígido de los salarios y con ello a la explicación del paro keynesiano (Keynes, 2003).

Keynes asumía que los costos de producción eran tres: las remuneraciones al trabajo, a la empresa y a la acumulación. Sin embargo, añadía un cuarto costo, el riesgo, que se agravaba con la inestabilidad del patrón monetario (Keynes, 2003).

Las reformas monetarias inspiradas por sanos principios podían disminuir el despilfarro de riesgo que se consume y para que un cambio en el valor del dinero tuviera consecuencias debía tener incidencia desigual en los distintos estratos de la economía. La clasificación social que estableció para realizar su investigación fue la de distinguir entre la clase inversionista, la clase asalariada y la clase empresarial (Keynes, 2003).

La distribución de la inflación era muy desigual entre ellos, porque perjudicaba al inversionista, mientras que resultaba ventajosa para el empresario y, probablemente, en las condiciones industriales en las que él escribía, beneficiosa también en su conjunto para los asalariados, dentro de un análisis de corto plazo. Pero continuaba (Keynes, 2003). con su argumentación, en la que añadía cómo en una situación de crecimiento de precios, además de recortarse la capacidad de ahorro de la clase inversionista, se destruía la atmósfera de confianza y para mantener a una mano de

obra creciente consideraba necesario que se abrieran más mercados, pero acompañado de una mayor cantidad de capital (Palacio & Álvarez, 2004).

La deflación, según Keynes también inhibía el proceso productivo en su conjunto. Los empresarios se resistirían a poner en marcha largos procesos de producción, lo que provocaría desempleo. El temor de los precios a la baja les hacía protegerse reduciendo sus operaciones así que, la actividad productiva y el empleo dependían de las estimaciones de riesgo empresarial y de la capacidad para asumirlo (Keynes, 2003).

La deflación significa entonces empobrecimiento para los trabajadores y los empresarios al conducir a éstos a restringir la producción, a fin de evitarse pérdidas; es por tanto, desastrosa para el empleo (Keynes, 2003).

Sobre los salarios, Keynes decía que tendían a retrasarse con respecto a los precios, pero que en la Gran Bretaña y en Estados Unidos los trabajadores pudieron aprovecharse en general, porque crecieron los salarios nominales, manteniéndose el poder adquisitivo y combinándose todo ello con una disminución de las horas trabajadas, en parte conseguido por las organizaciones de los trabajadores (Keynes, 2003).

Es decir, tomando en consideración la reducción en las horas de trabajo, los mayores salarios monetarios y los precios más altos; algunas secciones de los trabajadores obtuvieron una remuneración real más elevada por unidad de esfuerzo realizado (Keynes, 2003).

Sin embargo, para Keynes, eso representaba una perturbación que ocultaba la situación real, que era una inestabilidad marcada por la fluctuación monetaria, en la

que al final quedaba implicada la reducción de la producción que favorecería la aparición de desempleo (Roll, 2009) y (Brue & Grant, 2009).

Keynes en su escrito el *Breve tratado sobre la reforma monetaria*, no entraba en la determinación concreta de las funciones que definían el mercado de trabajo y la relación explícita entre los salarios y los precios, sin embargo, trataba el problema del desempleo (Keynes, 1992). Este tipo de razonamiento le llevará a necesitar entonces una explicación concreta del desajuste del mercado laboral, explicación que presentará en la *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* (Palacio & Álvarez, 2004).

Keynes demostró las razones que no dejan llegar siempre al pleno empleo, buscando las variables independientes que determinaban el nivel de ingreso y de ocupación de un país, y rechazada la economía “clásica” colocada siempre en el nivel de empleo máximo, y que no se preocupaba de todas las demás posiciones fuera de dicho equilibrio, había que explicar, por tanto, lo que ocurría en el mundo real (Keynes, 2003).

La causa última que explicaba el ciclo económico estaba en la fluctuación de la inversión, provocada por los cambios en la eficiencia marginal del capital, es decir, en las variaciones de la inversión provocada por una alteración en la expectativa de los empresarios con respecto al rendimiento futuro de los bienes de capital (Palacio & Álvarez, 2004).

Keynes criticaba el comportamiento de la oferta de trabajo clásica, también hizo referencia al equilibrio del mercado de trabajo y al paro involuntario, así como también rechazó la ley de Say (Keynes, 2003).

*“...A lo largo de este capítulo hemos considerado que la teoría económica clásica depende de los siguientes supuestos:*

- 1. Que el salario real es igual a la desutilidad marginal del trabajo al nivel de empleo existente.*
- 2. Que no puede hablarse en sentido estricto de la existencia de paro involuntario.*
- 3. Que la oferta crea su propia demanda en el sentido de que el precio de demanda agregada es igual a su precio de oferta para todos los niveles de producción y empleo.*

*Sin embargo, estos tres supuestos vienen a querer decir lo mismo y los tres subsisten o se desmoronan al mismo tiempo porque cualquiera de ellos implica lógicamente los otros dos...”*

El postulado clásico que no discutió en ningún momento fue el comportamiento de la demanda de trabajo, en el que decía que el salario era igual al producto marginal del trabajo. Supuso, por tanto, el comportamiento maximizador de la empresa y el modelo de competencia perfecta (Brue & Grant, 2009).

Keynes (2003) también explicó el principio de la demanda efectiva, dónde trazaba las líneas del modelo de demanda agregada. La demanda efectiva se convertiría en el determinante de la oferta global de un país, que a su vez determinaría el volumen de ocupación (Palacio, 2004).

Para Keynes la economía de un país no se encontraba siempre en pleno empleo, entonces tenía que explicar cómo se formaba el ciclo económico. Como supuesto de partida aceptó que mientras la eficiencia marginal del capital (e.m.c.) estuviese por encima de la tasa de interés ( $i$ ), habría incentivos para reinvertir y habría crecimiento (Keynes, 2003).

Este proceso cesaría cuando se igualaran la e.m.c. y el interés y el dinero; pero mientras existiera el estímulo a la inversión se desencadenaría el siguiente proceso: aumentaría el nivel de ingreso (Y) y luego el consumo agregado (C) y el ahorro agregado (S), ya que en el modelo keynesiano el consumo y el ahorro son funciones del ingreso a través de la propensión marginal al consumo y al ahorro (Keynes, 2003).

El aumento derivado del nivel de ingreso agregado afectaba a la curva de preferencia por la liquidez que se desplazaba a la derecha por el aumento de la demanda de dinero, lo que hacía variar el tipo de interés, entonces se alteraban los futuros planes de los inversores, porque quedaban afectadas las previsiones de rentabilidad que habían realizado los empresarios cuando habían decidido el volumen de inversión privada comparando los valores de la eficacia marginal del capital con la tasa de interés (Palacios & Álvarez, 2004).

Keynes, posteriormente, incluyó la función de oferta total que ligaba la ocupación con la oferta de bienes del país. Pero en realidad todo lo filtraba a través de la demanda efectiva que era lo que determinaba la oferta que establecía el nivel de ocupación, de esta forma razonaba utilizando la relación funcional (Keynes, 2003).

$$\boxed{N_r = F_r(D_w)} \tag{1}$$

En dónde  $N_r$  es el número de personas empleadas en la industria r cuando la demanda efectiva era  $D_w$ , así representaba matemáticamente a la función de ocupación.

Definió la elasticidad del empleo para la industria que en su conjunto venía recogida por la siguiente expresión matemática:

$$e_e = \frac{dN}{dD_w} \frac{D_w}{N} \quad (2)$$

En ella se relaciona la sensibilidad del cambio del volumen de ocupación cuando se había producido una variación en la demanda efectiva. Sin embargo, había que matizar más, porque era posible que un aumento de la demanda efectiva provocase distintos resultados, según la elasticidad de ocupación de cada una de las producciones que se habían visto afectadas (Keynes, 2003).

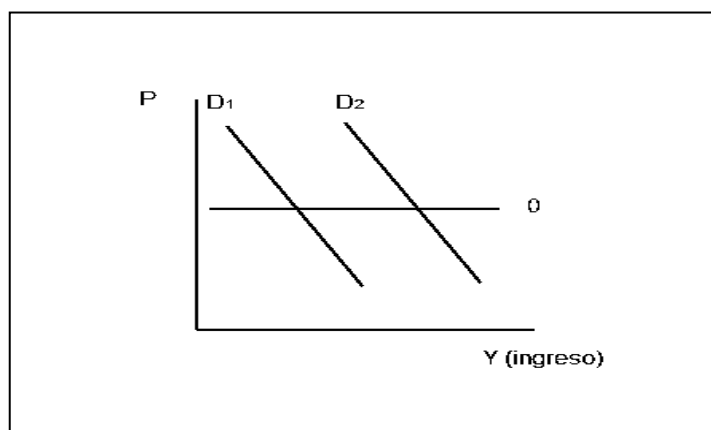
Respecto a la demanda efectiva, Keynes explica el efecto que se genera cuando existen ciertas variaciones en la demanda efectiva y las repercusiones que ésta genera a tanto en el empleo como el salario (Keynes, 2003).

*“...Hemos señalado que cuando la demanda efectiva es insuficiente existirá paro, en el sentido de que habrá personas que estarían dispuestas a trabajar a un precio inferior al del salario real existente. En consecuencia, cuando la demanda efectiva aumenta el empleo también lo hace, pero a un salario real igual o menor que el anterior hasta un punto en que desaparece aquel exceso de personas dispuestas a trabajar al salario real existente. A partir de ese punto no habrá más personas (u horas de trabajo) disponibles, salvo que los salarios monetarios comiencen a crecer a más velocidad que los precios...”*

Para el caso de la oferta agregada totalmente elástica (véase gráfico 1), se tiene que asumir que todos los recursos sin ocupación son intercambiables para producir lo que se quiera y que el salario nominal era constante mientras hubiera desocupación. Dicho de otra forma, supuso rendimientos constantes en la producción junto con una unidad rígida de salarios, entonces siempre se podían encontrar trabajadores

disponibles que no aumentarán el costo marginal de la empresa, cuando se había producido un estímulo en la demanda (Keynes, 2003).

### Gráfico 1. El caso oferta agregada totalmente elástica



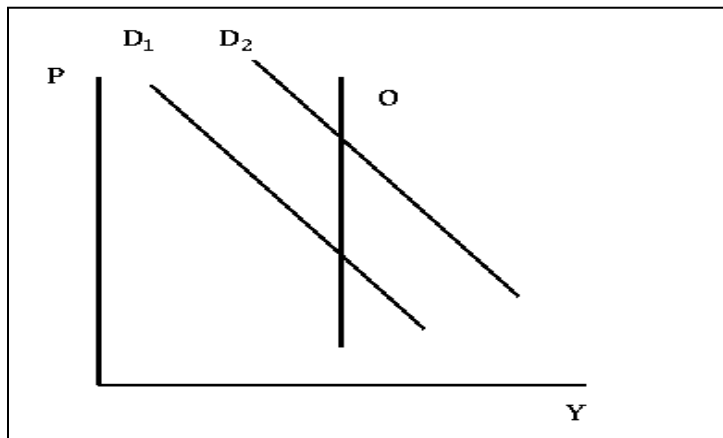
Fuente: Elaboración propia con base en Brue y Grant, 2009.

El gráfico 1 muestra el caso de la oferta agregada totalmente elástica donde;  $D_1$  y  $D_2$  representan las demandas efectivas antes y después de variar la cantidad de dinero en la economía. La O es la oferta agregada. Al respecto (Keynes, 2003) menciona:

*“Como resultado, mientras haya paro, un incremento de la cantidad de dinero no tendrá efecto alguno sobre los precios y el incremento del empleo será proporcional al aumento de la demanda efectiva que ocasione aquel incremento en la cantidad de dinero”*

Para el caso de una oferta totalmente rígida (véase gráfico 2) con los mismos supuestos anteriores, cuando se alcanzaba la ocupación plena, los aumentos en la cantidad de dinero se contagiaban totalmente a la unidad de salarios y esto hacía aumentar los precios en la misma proporción que lo había hecho la cantidad de dinero (Gallego, 2004).

**Gráfico 2.** El caso de la oferta totalmente rígida



Fuente: Elaboración propia con base en Brue y Grant, 2009.

Sin embargo, satisfecha la tradición de introducir un número suficiente de supuestos simplificadores para enunciar una teoría cuantitativa del dinero, había que considerar las complicaciones reales de la práctica económica que aparece en el caso de la función de oferta agregada con pendiente positiva (Palacios & Álvarez, 2004).

En este caso, cuando se había producido un aumento de la demanda por una variación de la cantidad de dinero, se darían en el mundo real algunos o todos de los siguientes supuestos (Palacios & Álvarez, 2004):

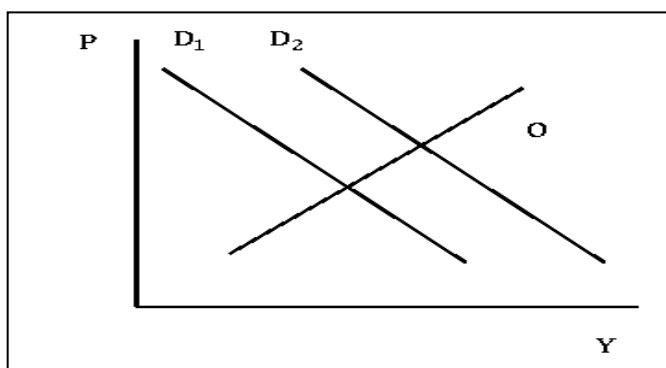
- a. *“La demanda efectiva no variará en idéntica proporción que la cantidad de dinero.*
- b. *Los factores de la producción no serán homogéneos y, como resultado, a medida que aumenta el empleo los rendimientos no serán constantes sino decrecientes.*
- c. *Como los recursos no podrán sustituirse unos por otros, llegará un momento que la oferta de algunos bienes se hará inelástica, aunque puedan existir recursos disponibles para la producción de otros bienes distintos.*
- d. *La unidad de salarios tenderá a subir antes de que se haya logrado alcanzar la situación de pleno empleo.*
- e. *Las remuneraciones de los factores productivos que forman parte de los costos marginales no variarán todos en la misma proporción”*



La conclusión en este caso es que un incremento en la cantidad de dinero se distribuiría en dos efectos. Por una parte, aumentaría el nivel de ocupación, pero también elevaría el nivel de precios, entonces los precios ascenderían gradualmente a medida que la ocupación crece (Palacios & Álvarez, 2004).

La importancia de cada uno de los cinco supuestos en la economía real determinaría la pendiente más o menos inclinada en función de la oferta agregada (véase gráfico 3).

**Gráfico 3.** El caso de la función de oferta agregada con pendiente positiva.



Fuente: Elaboración propia con base en Brue y Grant, 2009.

Lo que buscaba Keynes era conocer los factores que determinaban la subida de los precios cuando se había producido un aumento en la cantidad de dinero de su esquema argumental.

En resumen, el mercado de trabajo keynesiano está en la espina dorsal del modelo. La economía teórica que dibujó en su libro presentaba problemas cuando estaba por debajo del pleno empleo, porque la demanda agregada era insuficiente para estimular a la oferta de bienes, esto era otra forma de decir que había paro involuntario (Palacio & Álvarez, 2004).

La presentación que hizo del mercado del factor, tenía la demanda decreciente que recogía el comportamiento de la productividad marginal, y la oferta tenía un primer tramo totalmente elástico y luego era creciente, consiguiendo el nivel de ocupación pleno.

La novedad que introdujo fue que el mercado de trabajo marcaba un equilibrio, a un salario dado, pero ocurría con desempleo involuntario. Este equilibrio era estable y la forma de mejorar sólo podía venir del estímulo de la inversión, que corría a cargo de los empresarios incentivados por las expectativas, determinantes, en última instancia, de los ciclos económicos. Estos empresarios, algo depresivos, estaban muy influenciados por el comportamiento de la demanda agregada.

La conclusión fundamental que apareció con Keynes fue el modelo que ha representado a la macroeconomía del siglo XX y que todavía hoy sirve para debatir la flexibilidad frente a la rigidez salarial. Además se utiliza, según la doctrina económica defendida por los economistas implicados, para intervenir sobre del nivel de desempleo observado (Keynes, 2003).

### **2.1.8 Síntesis neoclásica**

La escuela neokeynesiana o síntesis neoclásica integró las visiones neoclásicas con la keynesianas. El enfoque neokeynesiano surge de la síntesis entre las primeras ideas de John Maynard Keynes ideas procedentes de la escuela neoclásica.

Entre los autores que destacan son: John R. Hicks, Franco Modigliani; James Tobin y Paul Samuelson. Sin embargo, para fines de este trabajo, se tomarán las ideas de Hicks, para explicar el comportamiento del mercado de trabajo desde su perspectiva (Brue & Grant, 2009).

### 2.1.8.1 John R. Hicks.

Las aportaciones de Hicks a la teoría del mercado de trabajo caen dentro de la micro y macroeconomía. Para Hicks, la oferta de trabajo en su libro titulado *Valor y Capital*, la explicó con la elección individual entre trabajo y ocio basándose en la metodología de la teoría del consumidor (Hicks, 1974):

*“...No es preciso que los objetos que se compran y se venden sean bienes de consumo o, al menos, no es preciso que lo sean todos; la única condición necesaria es que sean deseables, que se puedan comprar y vender, y que sean susceptibles de ordenarse siguiendo un orden de preferencias (un sistema de indiferencia) que sea independiente de los precios.*

*En consecuencia, están incluidas tanto la demanda de bienes de consumo como la oferta de los servicios de trabajo. Como hemos visto, es fácil imaginar que el asalariado elija una forma de ganar un ingreso más bien que otra porque prefiera un cierto volumen de ingreso ganado realizando determinado trabajo a otro volumen de ingreso ganado realizando una cantidad diferente de trabajo...”*

Hicks, representó la función de oferta de trabajo cuando describía el comportamiento de un consumidor, que acudía al mercado como vendedor de mercancías y decidía cuánto estaba dispuesto a intercambiar (Hicks, 1974).

Observaba a este agente mientras se estaban produciendo variaciones en sus ingresos en términos monetarios, provocadas por las variaciones del precio de la mercancía que ofrecía. Dependiendo de la respuesta del consumidor, teniendo en cuenta el signo del efecto renta y del efecto sustitución, decidiría quedarse más o menos mercancía según se tratara para él de un bien de demanda normal o de un bien inferior, en el que el efecto renta es de signo contrario al efecto sustitución (Hicks, 1974).

Lo anterior lo expone en su libro titulado La teoría de los salarios publicado en 1932, donde expone el funcionamiento del mercado de trabajo, recuperando el efecto de renta y el de sustitución, dos efectos teóricos sobre la cantidad demandada de un bien cuando su precio varía, extrayendo de este análisis la función de la demanda derivada (Perdices de Blas et al., 2006).

En la síntesis neoclásica se explica la oferta agregada a partir del mercado de trabajo, respetando la función de producción neoclásica de rendimientos decrecientes y la demanda laboral, basada en las productividades marginales respectivas de los trabajadores contratados por las empresas (Costa, 2005).

Siguiendo a Costa (2005) para Hicks, existía una rigidez de los salarios nominales pactados entre empresas y trabajadores, y que para ese nivel de salarios nominales existentes estaban dispuestos a emplearse todos los trabajadores pertenecientes a la población activa, aunque no necesariamente todos encuentren trabajo produciéndose un empleo involuntario.

La demanda de trabajo determinada por Hicks, estaba incluida en el comportamiento maximizador de la empresa y, por eso, el único salario al cual es posible la consecuencia del equilibrio es un salario tal que iguale el valor de la producción marginal de los trabajadores. A cualquier salario dado, los empresarios preferirían contratar aquel número de trabajadores que hace que su producción marginal sea igual, en valor, al salario (Gallego, 2009).

La demanda de trabajo Hicks la determina en función del salario nominal ( $w$ ) en lugar del salario real ( $w/p$ ). Por consiguiente, si las empresas antes estaban dispuestas a pagar a los trabajadores un salario real equivalente a la productividad marginal del último de ellos contratado, ahora estarán dispuestos a pagar un salario nominal

idéntico al valor de la productividad marginal de los últimos trabajadores empleados (Costa, 2005).

En el mercado de trabajo, según observó Hicks, se producían desajustes constantemente, pero las empresas que ya habían decidido su demanda de mano de obra se veían comprometidas durante un periodo, lo que no les permitía acoplarse totalmente a la nueva información de los mercados (Gallego, 2009).

Hicks admite, que el mercado de trabajo no se encontraba en equilibrio porque las condiciones que determinan la oferta y la demanda estaban variando continuamente y las empresas no podían responder con la misma rapidez debido a la imposibilidad de alterar continuamente su estructura fija. Admitía que en la vida real podían aparecer diferencias salariales que no eran muy interesantes de analizar si se había introducido supuestos como la movilidad de mano de obra y la homogeneidad del factor trabajo, los salarios normales son los que representaban la media (Hicks, 1974).

Entonces, los desajustes del mercado lo introdujeron en la explicación del desempleo y comenzó a plantear si era posible explicar el desempleo junto con un crecimiento salarial (Brue y Grant, 2009). Gallego (2009) expone que Hicks consideró paro normal: a los trabajadores cuyo rendimiento estaba por debajo del habitual, los parados por las condiciones estacionarias de la industria que prescindía de trabajo en determinados periodos, y el paro voluntario, y le parecía que este tipo de desempleo no hacía caer mucho a los salarios. Sin embargo, consideró que sí cambiaban las remuneraciones con intensidad, cuando se producían variaciones en la demanda y en la oferta de trabajo, que también explicaba la aparición de paro, era asumido de forma más brusca por los agentes del mercado

El caso de las empresas, cuya demanda de trabajo fluctuaba mucho porque la actividad que desarrollaban era temporal podía explicar en parte el desempleo, y esta

explicación se aproxima a la teoría de los contratos implícitos, por la que las empresas mantienen salarios estables a pesar de las variaciones a las que se ven normalmente sometidas por los ajustes de la producción (Gallego, 2009).

Hicks al plantear la oferta de trabajo en la Teoría de los salarios, en dónde la elección del trabajo por parte de un agente representativo dependía de sus preferencias frente a la tarea realizada y a la retribución percibida, donde el comportamiento individual y el comportamiento grupal no siempre se podía razonar igual. Es decir, si suponía una función de oferta individual era posible aumentar el salario a cambio de trabajar más horas, pero si lo hacía con el conjunto de trabajadores entonces se podía favorecer una caída en los salarios (Brue & Grant, 2009).

Analizó las razones que podía afectar a los cambios en la oferta individual de trabajo y las encuadró en tres: porque cambiaran las condiciones de trabajo pactadas, porque se hubiera producido un cambio en el salario de hecho y por el resultado de una variación en la situación global en la que desarrollaba su trabajo (Hicks, 1974).

En resumen, el mercado de trabajo que presentó Hicks estaba explicado desde la perspectivas microeconómica y macroeconómica. En el primer caso quedaba situado dentro del modelo de competencia perfecta, con el comportamiento encajado de todos los agentes, primero para un individuo y luego para todos, cada uno de ellos maximizadores de bienestar y de beneficio según fueran consumidores o empresas.

La presentación gráfica de la oferta de trabajo que hizo en *Valor y Capital* recogía por primera vez la explicación del cambio de la pendiente de la función individual, incluyendo el análisis del efecto renta y el efecto sustitución (Hicks, 1974).

Una vez planteada toda la teoría del mercado, Hicks se acercó a lo que llamó economía real para dar explicaciones a las rigideces que observó en el mercado del factor y, es en ese momento, cuando introdujo el análisis institucional incluyendo a los sindicatos, a los empresarios y a la legislación, todos ellos presionando en el

mercado de trabajo, lo que llevaba a un conjunto de razonamientos que podrían explicar la aparición de paro por el ajuste del mercado en cantidades, cuando se estaban produciendo rigideces en los precios (Brue & Grant, 2013).

### **2.1.9 Escuela de Chicago**

Esta escuela iniciada es iniciada 1946, cuando M. Friedman se unió a la facultad en la Universidad de Chicago con varios economistas prominentes, entre ellos se encuentra a Robert Lucas y Gary Becker (Brue & Grant, 2009).

Los principios de esta escuela se ajustan a la tradición clásica-neoclásica. La perspectiva de Chicago es una variante entonces del neoclasicismo y es conocida como *el nuevo clasisismo* (Brue & Grant, 2009).

Para este trabajo se consideran las aportaciones de Gary Becker (1993) desde un enfoque contemporáneo, desde la perspectiva de la economía neoclásica, que dice que el mercado laboral puede abordarse cuando el mercado es perfectamente competitivo y cuando no lo es. En el primero, se determinan los salarios y el empleo, así como la eficiencia en la asignación y contratación de la empresa de capital y trabajo y en el segundo se analiza la influencia de los actores en la conducta de contratación de la empresa y en la eficiencia de asignación. (McConnell & Stanley, 2003).

Algunos autores, en la primera mitad del siglo XX, comenzaron a pensar que la educación de los trabajadores era determinante para un desplazamiento de la función de producción. Un análisis realmente importante, estableciéndose entonces que la educación es un factor importante en el crecimiento de la economía, permitiendo mayor adaptabilidad a los cambios tecnológicos (Carmona, 1992).

Partiendo de lo anterior, Gary Becker desarrolla la *Teoría del Capital Humano*, teoría formulada inicialmente por Theodore Schultz en 1960, la cual responde a la

necesidad de una formulación teórica que justifique la función tecnológica y económica de la educación y el uso eficiente de los recursos humanos (Schultz, 1960).

Gary Becker, en 1964, publica su libro “capital humano” en el que relaciona a la educación y el aprendizaje con el desarrollo económico, como uno de sus principales postulados.

### **2.1.9.1 Teoría del capital humano: Schultz y Becker**

La teoría del capital humano considera a el conjunto de habilidades, capacidades y destrezas de las personas como un componente adicional al capital y el trabajo, que explica ciertos fenómenos macroeconómicos como lo es el ingreso nacional de un país (Díaz de Iparraguirre, 2009).

En términos generales esta teoría considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal, independientemente del trabajo realizado. Asimismo, supone una conducta optimizadora por parte de las empresas al aprovechar totalmente los conocimientos, habilidades y destrezas de sus empleados (Brue & Grant, 2009).

Bajo estos argumentos todos los empleados ocupan puestos y realizan funciones de acuerdo a su nivel educativo, por lo que se descarta la presencia de la sobreeducación, situación que se atribuye a quien tiene una educación mayor a la necesaria para el puesto de trabajo que ocupa, particularmente en el caso de los profesionistas.

La consolidación de esta teoría está relacionada con el trabajo de algunos economistas como Schultz (1960), centrando su atención en la educación como



insumo del crecimiento económico y de Becker, Mincer, entre otros, quienes pusieron énfasis en la relación educación-productividad (Moreno, 1995).

Para Schulz (1960) el factor trabajo no es homogéneo, los recursos humanos tienen diferentes características que se reflejan en diferentes calidades. La calidad la percibe en diversas formas del capital humano.

El capital humano, considera la acumulación de inversiones anteriores en educación, formación en el trabajo, salud y otros factores que permiten aumentar la productividad. Por lo que todos sus atributos son importantes, no solo educación sino la capacidad que tiene poniendo sus habilidades y destrezas para lograr el crecimiento de la productividad y mejoramiento económico (Becker, 1975).

Becker (1964) argumenta que la inversión en capital humano produce importantes beneficios individuales, analizando a la educación escolar y en el trabajo; explica también, fenómenos empíricos como: a) el aumento en las ganancias personales, de acuerdo con la edad, pero a una tasa decreciente, b) la tendencia negativa de las tasas de desempleo en relación con el nivel de habilidad, c) la actitud del paternalismo hacia los empleados que parece prevalecer en las empresas de países en vías de desarrollo, d) la tendencia de los jóvenes a cambiar de empleo más frecuentemente que las personas adultas, e) la desviación positiva de la distribución del ingreso particularmente entre profesionales y otros trabajadores calificados, y f) la división del trabajo limitada a la extensión del mercado (Becker, 1975).

Becker, muestra la teoría según aplica a un individuo hipotético que debe decidir si va a ir a la universidad o no, entonces, la decisión de asistir para propósitos de inversión depende del rendimiento esperado sobre la inversión propia (Brue & Grant, 2009).

Con el paso del tiempo han surgido diversas críticas a la teoría del capital humano, emergiendo a partir de estas hipótesis alternativas como: 1) la teoría de la

competencia por los puestos, 2) la teoría de la asignación y 3) la teoría del conocimiento heterogéneo, cuyos argumentos se centran en la dinámica por la cual se remunera la inversión en capital humano (Guillén, 2010).

Sin embargo, es fundamental resaltar las premisas básicas de esta teoría que indican que:

1. La formación está asociada a una mayor predisposición a participar en el mercado laboral, esa mayor empleabilidad tendría que manifestar un efecto positivo sobre la probabilidad de empleo, reduciendo el riesgo de estar desempleado (F. Pérez, 2014),
2. A medida que una persona tenga un mayor número de años de escolaridad, su productividad también será mayor, situación que se verá reflejada con mejores puestos y mayores remuneraciones, pues los ingresos son iguales a su productividad marginal además que lo convierte en un candidato mucho más atractivo (McConnell & Stanley, 2003) y
3. A mayor educación, se tiene menor riesgo de desempleo, pero está condicionado a medida en que eso corresponde a mayores niveles de competencias y conocimientos (Pérez, 2014).

#### **2.1.10 Cuadro sinóptico por escuelas del pensamiento económico en el mercado de trabajo.**

Las principales aportaciones al mercado de trabajo se encuentran resumidas en el siguiente cuadro, agrupado por las escuelas del pensamiento económico, derivado de la revisión bibliográfica anterior, se generan las variables que explican la inserción laboral de los egresados.

Escuelas	Planteamiento	Conclusiones
<p style="text-align: center;"><b>Mercantilistas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecieron una relación entre la extensión del comercio y el desarrollo de la economía nacional.</li> <li>• Relacionaron el trabajo y la producción a través de una función que conectaba el uso de los factores productivos: materias primas, capital, tierra y trabajo, con la producción nacional.</li> <li>• Construyeron la idea de una función de oferta de trabajo agregada: Cuanto más abundante fuera la población más bajos esperaban que fueran los salarios del país.</li> <li>• Explicaron los precios en términos del mercado: la oferta y la demanda podían abaratar o encarecer los bienes y los factores de producción.</li> <li>• Observaron el comportamiento del ocio y no distinguieron entre ocio y desempleo.</li> <li>• Le dieron suma importancia al comportamiento individual del trabajo: laboriosidad y especialización para mejorar productividad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los mercantilistas comienzan a esbozar el estudio del mercado de trabajo, teniendo como objetivos básicos la búsqueda de prosperidad de la mano de obra ocupada.</li> <li>• Se centran en la función de oferta de trabajo asociándolo con el comportamiento individual de trabajo, y comienzan a explicar el comportamiento de los precios en términos del mercado: oferta y demanda.</li> <li>• Las aportaciones de esta escuela por tanto son la base para que las demás escuelas arranquen con la construcción teórica de los mercados de bienes y factores.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Fisiócratas (Francois Quesnay)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecieron una relación entre la extensión del comercio y el desarrollo de la economía nacional.</li> <li>• Distinguió tres clases sociales: la clase productiva, de los propietarios y la clase estéril.</li> <li>• Dos aspectos importantes: Avances de capital como anticipos en forma de salarios de la clase propietaria a la clase productiva y la organización de la población de un país por su posición ante la producción.</li> <li>• El factor trabajo que producía bienes agrícolas era la clase productiva y era fundamental para sostener el proceso productivo de una nación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se explica la función de las tres clases sociales.</li> <li>• Avances de capital como anticipos en forma de salarios.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en Quesnay (1965); Scheifler (1990); Brue y Grant (2009) y Roll (2009).

Escuelas	Planteamiento	Conclusiones
<p align="center"><b>Clásicos</b> <b>(R. Cantillón, A. Smith, T.R. Malthus, D. Ricardo y J.S. Mill)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se relacionó a la producción de un país con los insumos básicos: la tierra y el trabajo humano.</li> <li>• Se analizó el factor trabajo a través de la oferta y demanda.</li> <li>• Hicieron importantes contribuciones para la estimación del salario a partir de la oferta y la demanda de trabajo.</li> <li>• Se comienza a estudiar al desempleo a partir de la teoría del subconsumo o escasez de demanda efectiva.</li> <li>• Explican la productividad marginal decreciente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las aportaciones de algunos autores clásicos al mercado de trabajo lo basaron sobre la oferta, demanda de trabajo y salario. Salario= f(oferta y demanda de trabajo)</li> <li>• La demanda de trabajo era decidida por los empresarios y por el capital, mientras que la oferta estaba determinada por la población de un país y los cambios de hábitos de la mano de obra, finalmente el fondo de salarios era determinado por el ingreso y el capital. demanda=f(decisión empresarios y acumulación de capital) Oferta = f(población, cambios de hábito de la mano de obra) Fondo de salarios= f(ingreso y capital)</li> </ul>
<p align="center"><b>Socialismo Marxista</b> <b>(Karl Marx)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determina el salario dentro del tratamiento que dio a la plusvalía del trabajo.</li> <li>• Explica el desempleo a través del ejército industrial de reserva, explicando como el conflicto de intereses produce una inherente bolsa de desempleo.</li> <li>• No aceptó el juego de la oferta y demanda para determinar el salario que explicaba a través del término plusvalía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El valor de la fuerza de trabajo= f( valor de los medios de subsistencia).</li> <li>• Explica el desempleo a través del ejército industrial de reserva.</li> <li>• Desempleo= f(tecnología).</li> </ul>
<p align="center"><b>Marginalistas</b> <b>(J.V.Thünen, F. Jenkin, W. Jevons, C. Menger, F.Y. Edgeworth y J.B. Clark)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proponen la teoría de la utilidad marginal o teoría del valor subjetivo, de acuerdo al cual el precio es determinado por la percepción de los individuos de la utilidad o beneficio que un bien, cosa o servicio le proporcionará en relación con sus necesidades en un momento dado.</li> <li>• La oferta y la demanda estaban determinados por el número de trabajadores y por la cantidad de capital disponible.</li> <li>• La determinación salarial se encuentra en función a la oferta y demanda de trabajo.</li> <li>• Los empresarios se veían como maximizadores de beneficios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El salario en función de la oferta y demanda de trabajo salario= f(oferta y demanda).</li> <li>• La demanda de trabajo determinada por el capital disponible demanda=f(capital)</li> <li>• Oferta de trabajo determinado por el número de trabajadores oferta=f(no. De trabajadores)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en Marshall (1963); Keynes (2003); Palacios y Álvarez (2004); Brue y Grant (2009); Gallego (2004; 2009) y Roll (2009).

Escuelas	Planteamiento	Conclusiones
<p><b>Neoclásicos</b> <b>(A. Marshall, K. Wicksell, P.H. Wicksteed)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Supone una función de producción en donde se puede dar todo tipo de combinación de los factores de la producción y donde la remuneración de cada uno de los factores estará dada por su productividad marginal. Así pues, independientemente de la cantidad de mano de obra existente, cualquier persona puede ingresar al mercado de trabajo siempre y cuando acepte el salario vigente, el cual estaría determinado por la productividad marginal del trabajo. La tasa de salarios y el nivel de empleo se fijan al nivel en que coinciden la desutilidad marginal del trabajo y su productividad marginal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un mercado de trabajo donde la cantidad empleada de trabajo depende de la tasa real de salarios <math>Le = f(w/p)</math> <math>Le =</math> demanda de trabajo, <math>w/p =</math> salario real</li> <li>• La cantidad ofrecida de trabajo depende de la tasa real de salarios <math>Lo = f(w/p)</math> <math>Lo =</math> cantidad ofrecida de trabajo</li> <li>• La cantidad empleada es igual a la cantidad ofrecida de trabajo (tendencia al pleno empleo) <math>Le = Lo</math></li> <li>• El nivel de actividad económica (dado el acervo existente de capital) se determina por la cantidad empleada de trabajo. <math>y = f(Le, K)</math> <math>y =</math> Nivel de actividad económica, <math>K =</math> Acervo de capital.</li> <li>• Primeras explicaciones sobre la importancia de la inversión en capital humano.</li> </ul>
<p><b>J. Maynard Keynes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sus principales aportaciones están contenidas en la Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero (1936).</li> <li>• Rechaza la función de oferta de trabajo quedando indeterminados el equilibrio en el mercado de trabajo, el nivel de ocupación, el salario real y el nivel de ingreso.</li> <li>• El nivel de actividad no se determina por la demanda oferta de trabajo (el nivel de empleo no determina el nivel de actividad • Rechaza la situación de pleno empleo</li> <li>• Rechaza la determinación del nivel de actividad económica de pleno empleo.</li> <li>• Keynes admite la función de demanda de trabajo</li> <li>• Propone una teoría que determine el nivel de empleo (J. C. L. Navarro, 2003).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rechazo la oferta de trabajo.</li> <li>• El nivel de actividad económica = <math>f(\text{de la demanda efectiva (consumo e inversión)})</math></li> <li>• La inversión depende de la tasa de interés, dadas las expectativas (la eficiencia marginal del capital está implícita en la tasa de interés)</li> <li>• El nivel de actividad económica determina el nivel de empleo y esto es coherente en la separación en Keynes de las decisiones de ahorro en inversión.</li> <li>• La oferta y demanda agregada determinan el nivel de ingreso y empleo de equilibrio que corresponde a la demanda efectiva existente.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en Cantillón (1950); Mill (1951); Smith (1958); Ricardo (1973); Malthus (1988); Menger (1983); Marx (1984); Scheifler (1990); (Martínez (2003); Brue y Grant (2009) y Roll (2009).

Escuelas	Planteamiento	Conclusiones
<p align="center"><b>Síntesis Neoclásica (J.R. Hicks)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hicks explicó a la oferta de trabajo con la elección individual entre trabajo y ocio basándose en la teoría del consumidor.</li> <li>• La demanda de trabajo en la teoría de los salarios, estaba encuadrada en el comportamiento maximizador de la empresa, por tanto, el único salario al cual es posible la consecuencia del equilibrio es un salario que iguale el valor de la producción marginal de los trabajadores.</li> <li>• La demanda total de todos los empresarios se determina por la suma de todas las demandas individuales. Para el equilibrio es necesario que la demanda total se iguale con la oferta total.</li> <li>• Existen desajustes en el mercado por las condiciones que determinan tanto la oferta como la demanda y las empresas no responden con la misma rapidez.</li> <li>• Planteó también la oferta de trabajo en la teoría de los salarios, donde la elección del trabajo por parte de un agente representativo dependía de sus preferencias frente a la tarea realizada y a la retribución</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de trabajo= f(elección individual entre trabajo y ocio)</li> <li>• Demanda de trabajo= f(comportamiento maximizador de la empresa).</li> <li>• Demanda total= f(demandas individuales).</li> <li>• Oferta= Demanda para alcanzar el equilibrio.</li> <li>• Desajuste del mercado: <math>\Delta</math> oferta y demanda y la falta de respuesta de las empresas ante cambios.</li> <li>• Oferta de trabajo, teoría de salarios)= f(la elección de empleo depende de las preferencias de las tareas y retribución)</li> </ul>
<p align="center"><b>Escuela de Chicago (G. Becker)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrolla la Teoría del capital humano, dándole continuidad a los trabajos realizados por Schultz (1960) y Becker (1964).</li> <li>• Responde a la necesidad de una formulación tecnológica y económica de la educación y el uso eficiente de los recursos humanos.</li> <li>• Considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal independientemente del trabajo realizado.</li> <li>• Argumento principal: todos los empleados ocupan puestos y realizan funciones de acuerdo con su nivel educativo, descartando la presencia de la sobreeducación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La teoría del capital humano considera que los mercados son totalmente eficientes y pagan a cada trabajador el valor de su producto marginal.</li> <li>• Considera que de acuerdo al nivel educativo se ocupará un puesto y será remunerado de la misma manera.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia con base en Schultz (1960); Hicks (1974); Becker (1975); Moreno (1995); McConell y Stanley (2003); Brue y Grant (2009); Gallegos (2009); (Costa 2005) y Pérez (2014).

El cuadro sinóptico presentado por escuela del pensamiento permite conceptualizar las variables contenidas en este trabajo de investigación y que se definen a continuación.

## **2.2 Conceptualización de variables a partir de la revisión bibliográfica**

El presente apartado busca conceptualizar al mercado de trabajo, oferta educativa, demanda laboral e inserción laboral derivada de la revisión de la literatura presentada en el cuadro sinóptico anterior, para posteriormente describir los determinantes de la oferta y demanda que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH).

### **2.2.1 Mercado de trabajo**

El mercado de trabajo comprende el estudio y explicación, de las prácticas sociales y normas que rigen al empleo, de las formas y mecanismos de inserción a este mercado, de la formación y capacitación, así como de la asignación de los puestos, de una forma racional para la mejor realización de las actividades productivas.

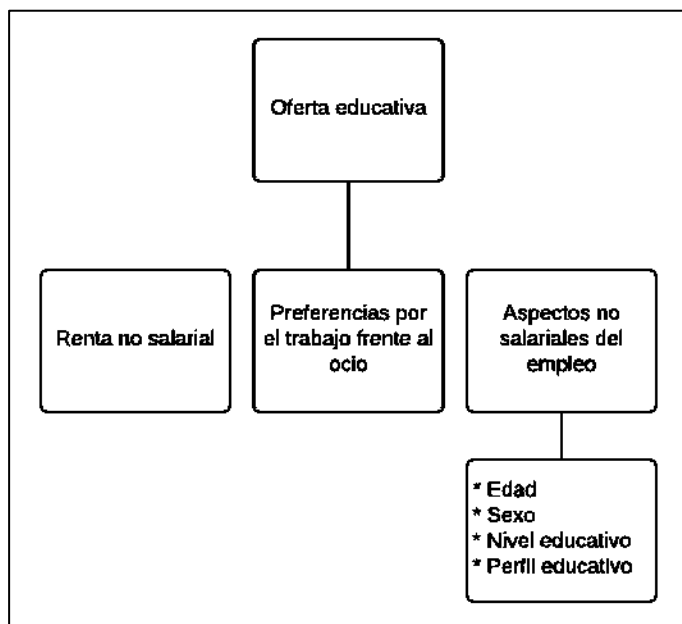
Sin embargo, estudiar el mercado de trabajo sólo como una función de la educación para proveer al sector productivo de empleos específicos, limita en gran medida conocer otro tipo de componentes de esta relación, es decir; se trata también de revisar la capacidad de la economía para absorber a todas las personas que cada año se incorporan como parte de la población económicamente activa.

## 2.2.2 Oferta educativa

La oferta educativa se encuentra representada por el número de egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH, en el que los individuos cuentan con un nivel de estudios y experiencia, además disponen de una cantidad fija de tiempo. En ese sentido el individuo tiene que elegir repartir su tiempo entre el trabajo (actividad en el mercado de trabajo) y el ocio (actividad fuera del mercado de trabajo) (McConnell & Stanley, 2003).

La distribución óptima del tiempo entre trabajo y ocio del individuo se da con base a dos tipos de información: las preferencias entre trabajo y ocio (información subjetiva) y la restricción presupuestaria (información objetiva). Dado lo anterior, los determinantes de la oferta educativa, serán por una parte la renta no salarial, las preferencias por el trabajo frente al ocio y algunos otros aspectos no salariales del empleo, como son: la edad, el sexo, el nivel educativo (licenciatura) y el perfil del egresado (véase el gráfico 4).

**Gráfico 4.** Determinantes de la oferta educativa



Fuente: Elaboración propia con base en McConnell & Stanley, 2003.



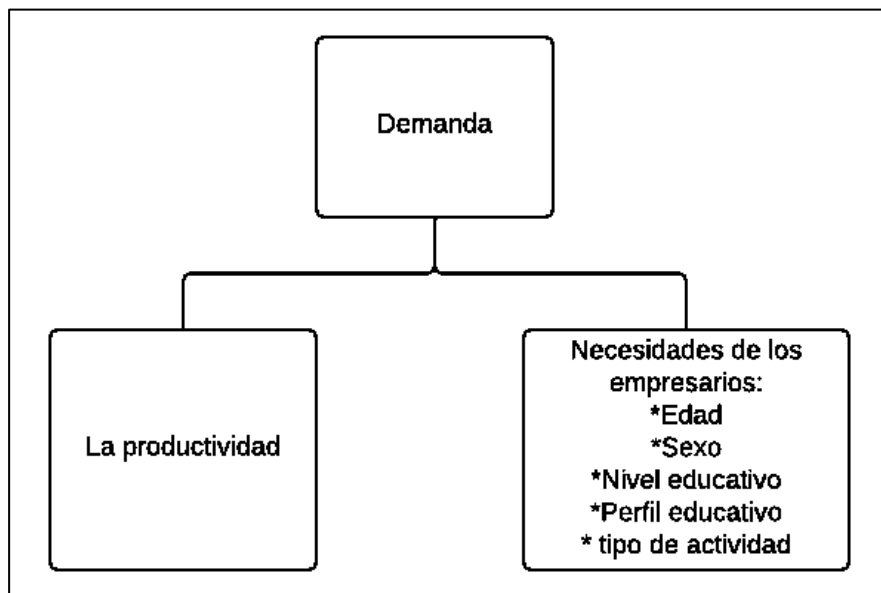
### 2.2.3 Demanda laboral

La demanda laboral está representada por el número de empresarios en el Estado de Michoacán. El empresario, al igual que el trabajador, elige entre ocio-trabajo, por lo que tiene que optar por una combinación entre trabajo y capital que maximicen sus ganancias.

En ese sentido, los determinantes de la demanda laboral estarán dados por la productividad, es decir entre más productiva sea una empresa, mayores ganancias tendrán por lo que el nivel de empleo también incrementará y/o las condiciones salariales de los trabajadores.

Por otro lado, también están las necesidades de los empresarios de acuerdo a la actividad económica en la que se desempeñan, tales como: la edad, sexo, nivel educativo y perfil del egresado (véase el gráfico 5).

**Gráfico 5.** Determinantes de la demanda laboral



Fuente: Elaboración propia con base en McConell & Stanley, 2003.

#### **2.2.4 Inserción inicial laboral: factores que inciden en su estudio**

El análisis de la oferta educativa, demanda laboral e inserción laboral ha sido un tema recurrente de estudio desde diversas perspectivas cuya finalidad es dar respuesta a las necesidades de la demanda de trabajo. Por su parte, la universidad forma a los egresados universitarios bajo un perfil profesional que responde a una determinada área de estudio, desarrollando habilidades generales y específicas que se pondrían en práctica en el campo laboral. Sin embargo, el mercado de trabajo tiene particularidades en su comportamiento, que repercute en el tipo de empleo existente en las organizaciones.

Los factores que inciden en la búsqueda del primer empleo operan en un mercado imperfecto que tiene como característica incertidumbre, de esta manera los egresados de las universidades tienen que elegir un salario de reserva, el cual es comparado con las ofertas salariales que ofrece el mercado de trabajo, aceptando todas aquellas opciones donde el salario que se ofrece supere el salario de reserva del egresado (McConnell & Stanley, 2003).

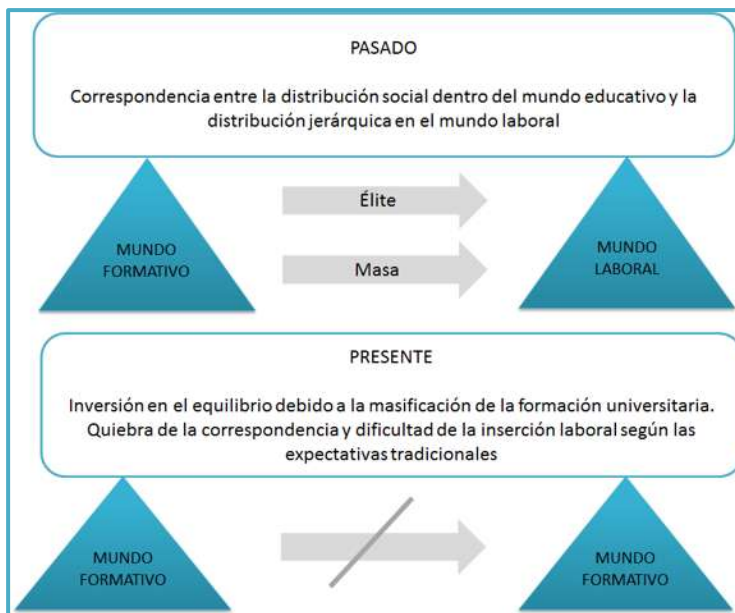
De esta manera se tiene en cuenta las variables que afectan la probabilidad de conseguir un empleo (edad, nivel de escolaridad, perfil educativo, sexo), así como las que repercuten en la oferta de trabajo, además de las características que exige el mercado de trabajo.

Las variables que ayudan a explicar la duración de la búsqueda de empleo son (Navarro, 1998): a) características personales y familiares, b) características de la búsqueda del primer empleo y c) variables de entorno. Dentro de las características familiares y personales se encuentran el sexo, la edad, la inversión en capital humano (educación formal y no formal). En una segunda categoría se encuentran su historial laboral anterior, si ha trabajado antes de egresar y qué tipo de trabajo. En las variables del entorno se encuentran la dinámica económica como social de la(s) región(es) analizadas donde es importante señalar el papel que desempeña el desarrollo local

como uno de los determinantes del desempleo. Las diferencias de empleo entre regiones pueden deberse a cierto desequilibrio transitorio (M. A. Navarro, 1998).

La consecuencia de la falta de correspondencia entre lo que idealmente esperaría el estudiante al concluir sus estudios y a lo que se enfrenta en la realidad respecto a la inserción laboral produce una brecha, es decir, el egresado se enfrenta a diversos retos derivados por un lado a la masificación del mundo universitario y, por otro, a no cumplir con las expectativas del mercado laboral, haciendo que el equilibrio que antes existía entre el mundo educativo y laboral ahora sea casi inexistente (véase gráfico 6) (ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), 2009).

**Gráfico 6.** Pasado y presente entre la distribución social dentro del mundo educativo y la distribución jerárquica en el mundo laboral



Fuente: ANECA, 2009.

Cabría suponer que carecer de estudios significa tener menos probabilidad de estar ocupado, pues los estudios en el nivel superior son los que impulsarían con mayor fuerza la probabilidad de empleo (Pérez & Serrano, 2012). Sin embargo, los procesos

de incorporación de los jóvenes egresados de la universidad al mercado laboral, pareciera estar derivando hacia una dificultad en aumento. Como ya se mencionó, la evolución de alumnos matriculados en enseñanzas universitarias y, por el otro, un mercado de trabajo con grandes transformaciones dentro de una economía en continuo cambio e innovación.

### **1. Relación entre la formación profesional y empleo para la inserción laboral: estudios en el contexto internacional**

Los problemas relacionados con el proceso formativo tienen mucha importancia por la relevancia del capital humano para una adecuada inserción en el mercado de trabajo. Una mayor dotación de capital humano aumenta la productividad del trabajador convirtiéndolo en un candidato más atractivo, ese efecto se asocia, no solo a su componente formal (nivel de estudios), sino real (competencias) (Pérez, 2014).

<i>↑ dotación de c. h. → ↑ posibilidades de inserción laboral ∴ ↑ productividad</i>
---

Bajo un enfoque de respuesta a las necesidades de la demanda de trabajo, los egresados universitarios son formados bajo un perfil profesional que responde a un área disciplinar; desarrollando habilidades específicas y generales que idealmente pondrían en práctica en el campo laboral. Mientras que la demanda en el mercado de trabajo tiene particularidades en su comportamiento, que repercute el tipo de empleo existente en las organizaciones.

Por otro lado, la formación profesional y universitaria genera no sólo competencias generales y específicas, sino transversales a diversos ámbitos de conocimiento, lo que favorecería la adaptabilidad a circunstancias cambiantes y modificaría las características propias del empleo. Es decir, no sólo la demanda de trabajo de las empresas tendería a modificar el sistema educativo, sino que éste tiende a modificar los contenidos de los trabajos de las empresas (González, Gómez, & Chauca, 2011).

La inserción laboral también está condicionada por el mayor o menor ajuste entre las competencias de los individuos y las exigidas por los puestos de trabajo, quedando de manifiesto el desajuste entre las competencias adquiridas con la formación y las demandas de las empresas, opinión que se basa en las percepciones de las empresas respecto a los conocimientos específicos, tales como la experiencia y las competencias transversales de los titulados (trabajo en equipo, liderazgo, resolución de conflictos, negociación, etc.) (Pérez, 2014).

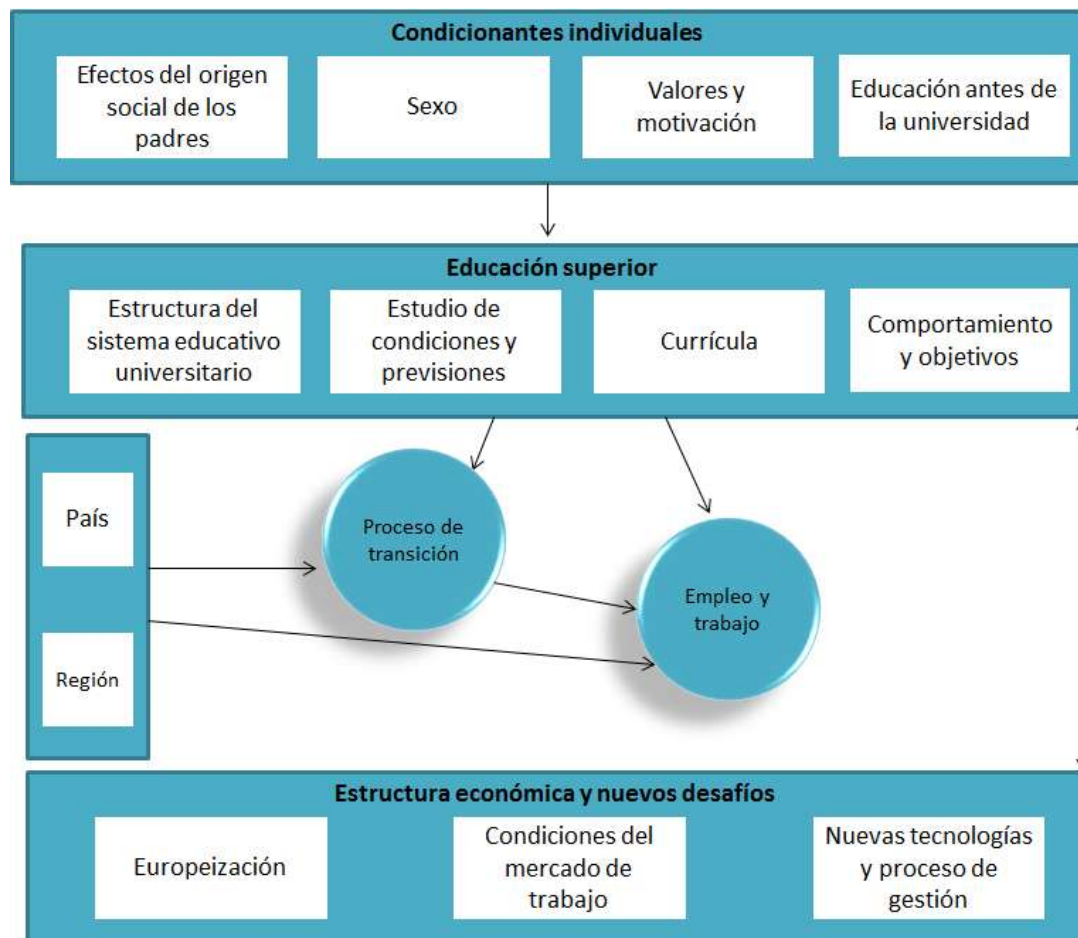
En el contexto internacional, son vastas las investigaciones y aproximaciones teóricas acerca de la relación educación superior y empleo, en donde se presentan las percepciones de egresados y empleadores, tales como:

#### **a) CHEERS**

El proyecto CHEERS (Career after Higher Education: a European Research Study), una iniciativa de un equipo de investigadores de doce países, entre ellos España, y en donde el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y Bancaja presentaron una serie de informes en donde se estudia la situación laboral de los jóvenes graduados de enseñanza superior.

El proyecto CHEERS analiza la transición de los jóvenes universitarios europeos al mercado laboral. El estudio incluye, como parte medular, todas aquellas condicionantes personales que influyen sobre su probabilidad de acceder al sistema de educación superior en un primer momento. Una vez producido el acceso a la universidad, la estructura del sistema educativo y los currículos tienen un papel decisivo sobre el futuro proceso de transición hacia el mercado laboral; por su parte, la estructura económica de cada país, las condiciones del mercado de trabajo, y el sistema de educación superior, influyen para determinar el empleo y trabajo de los titulados universitarios (véase gráfico 7) (Proyecto Cheers, 2001).

**Gráfico 7.** Enfoque general del proyecto CHEERS



Fuente: Proyecto CHEERS, 2001

Los objetivos que el proyecto se plantea son (Proyecto Cheers, 2001):

1. Proporcionar, una visión comparativa sólida del empleo y la transición laboral de los graduados en las universidades europeas.
2. Analizar los cambios recientes en el empleo y la transición laboral de los universitarios, así como los nuevos retos que se les presentan.
3. Analizar el impacto de la educación superior, incluida la estructura curricular y los planes de estudio, sobre el empleo y el trabajo de los graduados.
4. Contribuir a la mejora metodológica de las explicaciones de la relación entre educación superior y empleo.

5. Servir como fundamento de una base europea sobre el empleo de los graduados.

Para ello, se abordó la construcción de una metodología común para el análisis del proceso de inserción laboral de los universitarios en Europa. El cuestionario cubre muchos aspectos, incluido preguntas sobre los estudios universitarios realizados, métodos pedagógicos, las competencias necesarias para desarrollar labores en el puesto de trabajo, la satisfacción con los estudios universitarios, entre otros.

De este modo, el estudio permite establecer una comparación de la situación de los titulados universitarios respecto a los de otros países europeos, en los rubros mencionados.

Sin embargo, la situación de los graduados universitarios y su relación con el mercado laboral no es solo competencia de los planes de estudios cursados, sino un problema de enfoque y énfasis (García-Montalvo, F., 2009), pues como parte de los resultados de este estudio se evidencia que los alumnos insisten en que la universidad de más importancia a proyectos prácticos o a la adquisición directa de experiencia profesional, pues se considera que con la adquisición de la práctica laboral, sería más fácil su inserción laboral.

## **b) REFLEX**

El proyecto REFLEX (The Flexible Professional in the knowledge Society), continuación del proyecto CHEERS, en la medida en que son los mismos expertos los que participan en su elaboración, trata de dar respuesta a tres cuestiones generales e interrelacionadas como son: 1) las competencias que requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento, 2) el papel que desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias

y, 3) el grado de consecución de las expectativas de los egresados con sus trabajos y la forma en que pueden resolverse los desajustes entre esas perspectivas y las características de su desempeño profesional (ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), 2007).

Metodológicamente, el estudio se apoya en la realización de una macroencuesta a cerca de 40,000 titulados universitarios en un conjunto de dieciséis países europeos, centrándose en la cohorte de egresados en el curso 1999-2000 a los que se encuestó cinco años después de su graduación, fueron trece países de la UE que participaron (Italia, Francia, Austria, Armenia, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, República Checa, Suiza, Bélgica, Estonia y España) y elaborado por el Centro de Estudios de Gestión de la Educación Superior de la Universidad Politécnica de Valencia (CEGES) y la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Los objetivos del proyecto REFLEX se centran en describir la situación ante el empleo de los titulados universitarios en Europa y analizar el papel que juegan las competencias de los titulados en las diferentes fases de su carrera profesional, centrandó el estudio en dos módulos (ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación), 2007):

1. Módulo de estudiantes: En el que se recopila toda la información referente a: la titulación obtenida y evaluación de la carrera, otras experiencias en el ámbito educativo, transición de los estudios al trabajo, historia laboral y situación laboral, organización en la que trabaja, competencias requeridas en el empleo, valores y orientaciones, e información personal.
2. Módulo de empleadores: contiene información referente a la caracterización de los puestos de trabajo, adecuación educativa trabajador/empleo, grado de utilización del conocimiento y habilidad en el empleo, necesidad de



formación en el empleo, tiempo necesario para ser experto, supervisión de otras personas, expectativas laborales y competencias por titulación.

### **c) Libro verde. Empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana**

El libro verde de la empleabilidad tiene la finalidad de ofrecer directrices y recomendaciones que permiten definir el mapa de titulaciones universitarias vinculándolas a las salidas laborales que ofrecen, con el objetivo prioritario de mejorar la empleabilidad de los titulados universitarios.

Para su elaboración se contó con la participación de más de 2 mil titulados, 3 mil profesores, empleadores, representantes de colegios profesionales, cámaras empresariales y sindicatos, contribuciones que fueron complementadas con el análisis técnico del Centro de Gestión de la Calidad y el Cambio de la Universidad Politècnica de València y el estudio sobre el empleo universitario realizado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie). Además, se tuvo la intervención del Servei Valencià d'Ocupabilitat i Formació (SERVEF), la Dirección General de Universidades, Estudios Superiores y Ciencia de la Generalitat y el Servicio de Publicaciones de la Generalitat.

El Libro Verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana no solo enfatiza la importancia de la educación para el empleo, sino se considera como un foco de atención para la sociedad, pues se resalta la imperiosa necesidad de establecer de manera conjunta los requisitos en materia de conocimientos, competencias y habilidades, que exigen a los titulados universitarios para acceder y retener con éxito un empleo (Generalitat Valenciana & AVAP. Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva, 2013).

El libro contempla cuatro rubros: 1) análisis del empleo universitario, 2) titulados universitarios, 3) profesores universitarios, y 4) empleadores (Generalitat Valenciana & AVAP. Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva, 2013):

1. Análisis del empleo universitario. Se hace un análisis descriptivo del empleo universitario, utilizando dos fuentes estadísticas principales con relación al empleo de las personas en España: la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE) Y los datos de los demandantes de empleo inscritos en el Servicio Público de Empleo (SPE).
2. Titulados universitarios. A través de una encuesta a los titulados universitarios de la Comunitat de las cohortes que finalizaron sus estudios durante 2008 y 2009, obteniendo información relevante sobre el proceso de transición al mercado laboral.
3. Profesores universitarios. El instrumento utilizado también fue la encuesta, en el que se incluyeron algunas preguntas similares a las utilizadas en la encuesta a titulados, como lo son: métodos de enseñanza-aprendizaje, competencias, valores y orientaciones entre otras.
4. Empleadores. Para ellos se utiliza la técnica Delphi<sup>2</sup> para obtener un consenso en la opinión de un grupo de empleadores respecto a algunos rubros utilizados en la encuesta a titulados universitarios, adicional se organizó un grupo de discusión con empleadores y representantes sindicales y colegios profesionales de la Comunitat Valenciana.

Al final, se tuvieron varios puntos confluencia y debate sobre determinados aspectos. Finalmente se hacen una serie de recomendaciones a cada uno de los actores:

---

<sup>2</sup> Es un método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo. La capacidad de predicción de la Delphi se basa en la utilización sistemática de un juicio intuitivo emitido por un grupo de expertos (Linstone & Turoff, 2002).

1. Las recomendaciones para las universidades van entorno a los mecanismos de enseñanza/aprendizaje, la organización de los estudios y otros servicios, refiriéndose a la atención del estudiante en cuanto a su orientación profesional y laboral, el seguimiento a titulados.
2. Recomendaciones a estudiantes y titulados, donde se insisten mucho en una participación del alumno más proactiva hacia el aprendizaje, destinándole un tiempo y esfuerzo a su desarrollo más allá de la pura superación de las asignaturas de la carrera, participación activa en programas de movilidad, prácticas de empleo, estudios adicionales (como una lengua extranjera), etc.
3. Recomendaciones para empleadores, se destaca la responsabilidad del empleador pues se reconoce que la universidad no es la única responsable, asumiendo que debe existir cooperación en el campo de la enseñanza, estimulando las prácticas profesionales y señalando de manera continua a la universidad cuales son las necesidades de formación que el mundo laboral necesita.

## **2. Estudios de seguimiento de egresados y empleadores.**

La comparación de la situación de los egresados en diferentes países, en lo que respecta a su inserción laboral, encuentra su primer obstáculo en el hecho de que los sistemas educativos difieren unos de otros, de tal forma que las instituciones o los programas formativos no siempre resultan del todo comparables. Por otra parte, el recurso frecuente a las estadísticas y a las encuestas tropieza con la existencia de indicadores definidos de distinto modo y de múltiples instrumentos de encuesta diferentes, reduciendo las posibilidades de contraste de resultados (ANECA, 2009).

Sin embargo, ha habido importantes avances en integrar estadísticas nacionales realizadas por EUROSTAT, OCDE, UNESCO u otras agencias permiten tener una imagen de la situación global y establecer ciertas comparaciones y las iniciativas para llevar a cabo macroencuestas internacionales a egresados, como es el caso de los proyectos CHEERS o REFLEX que aportan referentes interesantes para valorar la situación de los titulados universitarios españoles en relación con el empleo.

Los temas abordados en los trabajos de investigación suelen clasificarse en los siguientes tópicos (véase tabla 7) (ANECA, 2009):

1. Demanda del sistema de empleo.
2. Empleo y carrera de los graduados.
3. Tareas y funcionamiento en el trabajo.
4. La transición de la educación superior al empleo.
5. El impacto de la educación superior.

Estos estudios, se centran en analizar el balance entre el volumen y diversidad de los titulados que genera el sistema y las ofertas de empleo que surgen desde el mercado laboral, y, de otra parte, en valorar la transición desde la educación superior al mundo del empleo, con especial énfasis a la correspondencia entre las competencias profesionales desarrolladas por los universitarios y las exigencias que el puesto laboral demanda de ellos

**Tabla 7.** Temas y enfoques metodológicos en la investigación sobre la relación entre educación superior y el mundo de trabajo

Temas	Enfoques metodológicos			
	Estadísticas	Encuestas a estudiantes y graduados	Encuestas a empleadores y otros actores	Análisis en profundidad (de currícula, funcionamiento en el trabajo, etc)
Demanda del sistema de empleo.	x	(x)	x	-
Empleo y carrera de los graduados.	x	x	x	(x)
Tareas y funciones en el trabajo.	-	(x)	(x)	X
La transición de la educación superior al empleo.	x	x	(x)	-
El impacto de la educación superior.	(x)	x	-	X
x Muy frecuentemente empleados. (x) Ocasionalmente empleados. - Escasamente usados o no usados.				

Fuente: Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización (ANECA, 2009).

Por su parte, el Observatorio de Innovación en el Empleo (OIE), dirigido a titulados y empresas, permite profundizar en el análisis del desajuste de las competencias en España, confirmando la difícil inserción laboral de los jóvenes y las carencias prácticas a las que se enfrentan en el proceso de búsqueda de empleo (OIE, 2014).

Los estudios de egresados se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo (Navarro, 1998). Relaciones complejas, cuyo estudio ha producido un vasto cuerpo teórico en el que se han perfilado perspectivas diversas.

En él se estudian las relaciones entre educación y empleo, así como las variables significativas que afectan los procesos del establecimiento profesional de los egresados de la educación superior (Navarro, 1998).

Con ello se pretende analizar algunas de las categorías significativas en el proceso de inserción laboral de los egresados, tales como: su ubicación en el trabajo, factores por medio de los cuales los egresados se incorporaron al mercado laboral y los que definieron su desempeño profesional, así como los factores que caracterizan el desarrollo económico de la región, como determinantes en el proceso de inserción mencionado.

Los estudios de egresados suelen clasificarse en tres subcampos temáticos, agrupando en primer término la evaluación curricular, en segundo término, se analiza la pertinencia de la formación académica recibida y finalmente se estudia la inserción laboral (Barrón, 2003).

El seguimiento a empleadores, constituye una herramienta primordial para conocer cuáles son las demandas del mercado laboral.

Un acercamiento al mercado laboral por parte de las universidades permite avanzar conforme a las necesidades, esto implica, por un lado, actualizar los planes y programas de estudio, permitiendo con ello articular los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras del mercado laboral, la expansión de la demanda y servicios de educación superior, entre otros (Universidad de Colima, 2008).

*“El seguimiento a empleadores, permite conocer a través de una técnica metodológica la opinión de los empleadores, permitiendo con ello, recabar información del mercado laboral, particularmente de los empleadores acerca de las necesidades y preferencias socio-profesionales respecto a las competencias que requieren los egresados universitarios, permitiendo con ello su incorporación al ámbito laboral; sirviendo de referencia para tomar decisiones sobre el diseño de estrategias de enseñanza-aprendizaje, reestructuración de los currículos existentes o incluso nuevos planes de estudio” (Universidad de Colima, 2008).*

Para esta investigación interesa conocer de los empleadores los perfiles y competencias que requieren de los egresados universitarios. Existen algunos estudios que se han hecho en México sobre los requerimientos que demandan los empleadores de los egresados.

La responsabilidad de realizar estudios de opinión de empleadores recae en las escuelas y facultades con el apoyo de la Dirección General de Educación Superior (DGES) de la SEP; así mismo es importante que se involucre la participación del sector productivo, no sólo para responder cuestionarios, sino para que sean partícipes del ese proceso.

Por lo que, tomando como base las estrategias metodológicas presentadas en este apartado; esta investigación buscará determinar el nivel de convergencia y divergencia entre los alumnos de pre-egreso y empleadores respecto a: 1) la vinculación universidad-empresa, 2) empleabilidad de los egresados, 3) calidad de la información, y 4) competencias requeridas, como las variables que inciden en la inserción laboral del egresado.

## Capítulo 3. Las políticas públicas: consideraciones teóricas

Este capítulo se centra en los aspectos teóricos de la política pública como elemento relevante y necesario para el análisis de la política educativa en el nivel superior, considerando desde su concepción o definición clásica hasta su proceso de formulación. Partiendo del hecho que, la política pública es en suma: a) el diseño de una acción colectiva intencional, b) el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia, c) los hechos reales que la acción colectiva produce sobre algún problema público.

### 3.1 Consideraciones iniciales de las políticas públicas.

Las políticas públicas representan un tema de estudio fundamental para el desarrollo de un país. Jean-Claude Thoenig (1992) refiere que las políticas públicas son las acciones de las autoridades públicas en el seno de la sociedad; Laswell (1996), por su parte dice que la política pública es multidisciplinaria, multimetódica orientada a un problema público y, por lo tanto, es integral (Aguilar, 1996).

Aguilar Villanueva (1996) en tanto, señala que una política pública es, en suma: el diseño de una acción colectiva intencional, el curso que efectivamente toma la acción como resultado de las muchas decisiones e interacciones que comporta y, en consecuencia, los hechos reales que la acción colectiva produce; algunos otros autores simplemente las definen como aquella decisión del estado de hacer o no hacer algo en cuanto a algún problema público.

El proceso político (*politics*) que se desarrolla dentro de las políticas (*policys*) nace de una necesidad, conflicto o problema público, para después definir al problema que se genera; posteriormente en el diseño se evalúan las alternativas que se tienen para



resolver o gestionar determinado conflicto. Una vez hecho lo anterior se implementan entonces las políticas públicas, para finalmente hacer una evaluación de las mismas y, hacer en su caso, una retroalimentación para tratar de corregir ciertos fallos que se hayan detectado durante este proceso (Aguilar, 1996). Dado que las políticas públicas tienen un proceso para que sean formuladas y a través de éste se van trazando los objetivos. La implementación suele ser el talón de Aquiles en este ciclo; porque al momento de ejecutar esas políticas públicas, pueden no corresponder a lo que se planeó o simplemente en la ejecución, su implementador lo hizo mal.

La implementación en palabras de Paul A. Sabatier (1996), es la ejecución de una decisión política fundamental cuyo ideal es tomar las decisiones que se identifiquen con los problemas y sus objetivos que deberán estar perfectamente definidos (Sabatier & Mazmanian, 1996). Pressman y Wildavsky (1998) ponen especial énfasis en ese proceso; un proceso difícilmente distinguible de la decisión, puesto que en él se adoptan una multitud de decisiones. De ahí entonces, se puede suponer que lo que falla no es la implementación, sino que desde el diseño se trazaron mal los objetivos, sin dejar de observar incluso, que los implementadores hicieron mal su trabajo (Pressman & Wildavsky, 1998).

Majone (2005) argumenta que la política es más que la decisión suprema de las autoridades legítimamente electas o designadas, sin embargo, la gran decisión está condicionada y limitada por las decisiones precedentes de múltiples actores gubernamentales, políticos y sociales, que en su interdependencia la preparan y configuran, la acotan o ensanchan (Majone, 2005).

Las políticas públicas, entonces, deben reflejar las esperanzas de bienestar, cambio y transformación del Estado cumpliendo con el objetivo principal que éstas tienen que es el de garantizar la vida.

Entonces, una política se debe presentar como un programa de acción gubernamental en un sector de la sociedad o en un espacio geográfico, atribuyéndosele ciertas características, tales como un contenido, un programa, una orientación normativa, un factor de coerción y una competencia social; es decir parte desde el análisis de una problemática, para que a través de un programa se pueda traducir en un acto o acción en concreto, que debe normarse y regularse por el estado para que, finalmente, esta política pública se defina por su competencia, por los actos y disposiciones que afecten la situación, los intereses y los comportamientos de la población (Thoenig & Meny, 1992).

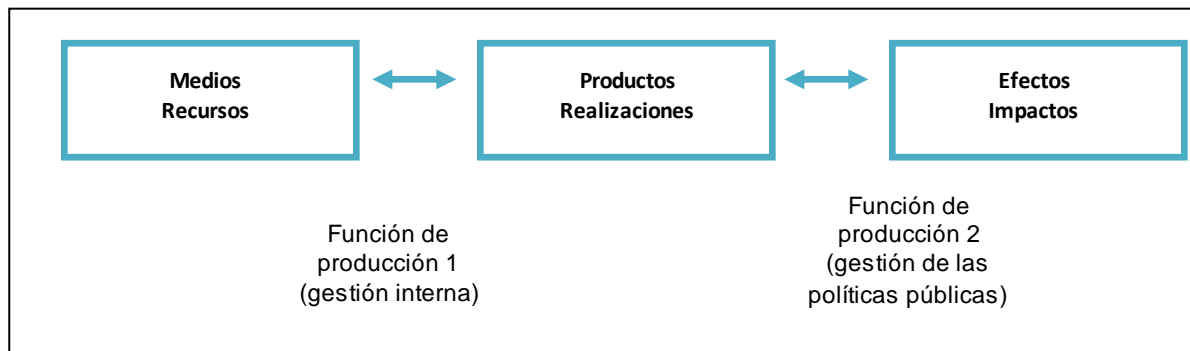
### **3.2 El análisis de la política pública**

Una la política pública se presenta como una abstracción cuya identidad y contenido se trata, precisamente, de reconstituir por agregación sucesiva de aproximación en aproximación, a partir de elementos empíricos dispersos en los textos, presupuestos, en los organigramas, etc.

Gibert (1988) distingue dos facetas de la actividad gubernamental: la gestión interna y la gestión de las políticas públicas, en donde en la gestión interna es la movilización que hace una autoridad pública de sus recursos propios, con el propósito de producir realizaciones concretas e individualizables

La gestión de las políticas públicas, por el contrario, transforma productos en efectos o impactos, esto supone que toda intervención pública concreta engendra una alteración del estado natural de las cosas en la sociedad y puede unirse a uno o varios efectos o impactos (véase figura 1) (Gibert, 1988).

**Figura 1.** La acción pública como funciones de producción



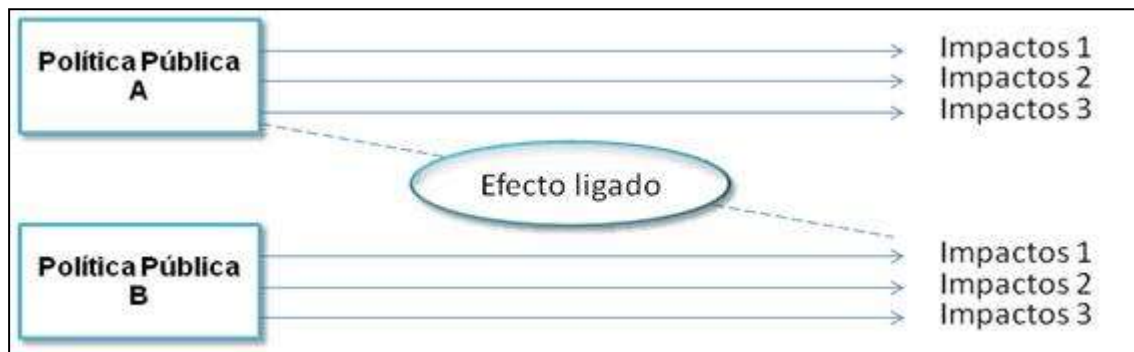
Fuente: Management public. Gibert, P., 1988.

El análisis de las políticas públicas representa una tentativa metodológica para lograr un mejor dominio de ésta segunda función de producción, para conocer mejor por qué y cómo los productos suministrados por la autoridad pública no engendran los efectos previstos y, si es preciso, reducir estas desviaciones o disfunciones (Thoenig & Meny, 1992).

Para nutrir el análisis de las políticas públicas se requiere identificar cada uno de los efectos reales que se han ido generando por las actividades administrativas, que no necesariamente pueden ser los efectos esperados al comienzo, ya sea porque no fueron las adecuadas, eran insuficientes, porque no se llevaron a cabo conforme a lo planeado o simplemente las circunstancias no eran las favorables.

Thoenig y Meny (1992) hacen dos observaciones metodológicas, la primera se refiere a los efectos relacionados entre las políticas públicas. En donde una política A genera impactos de diversos órdenes, entre los cuales puede tener consecuencias sobre otras políticas públicas B o C (véase figura 2).

**Figura 2.** Efectos e impactos de las políticas públicas



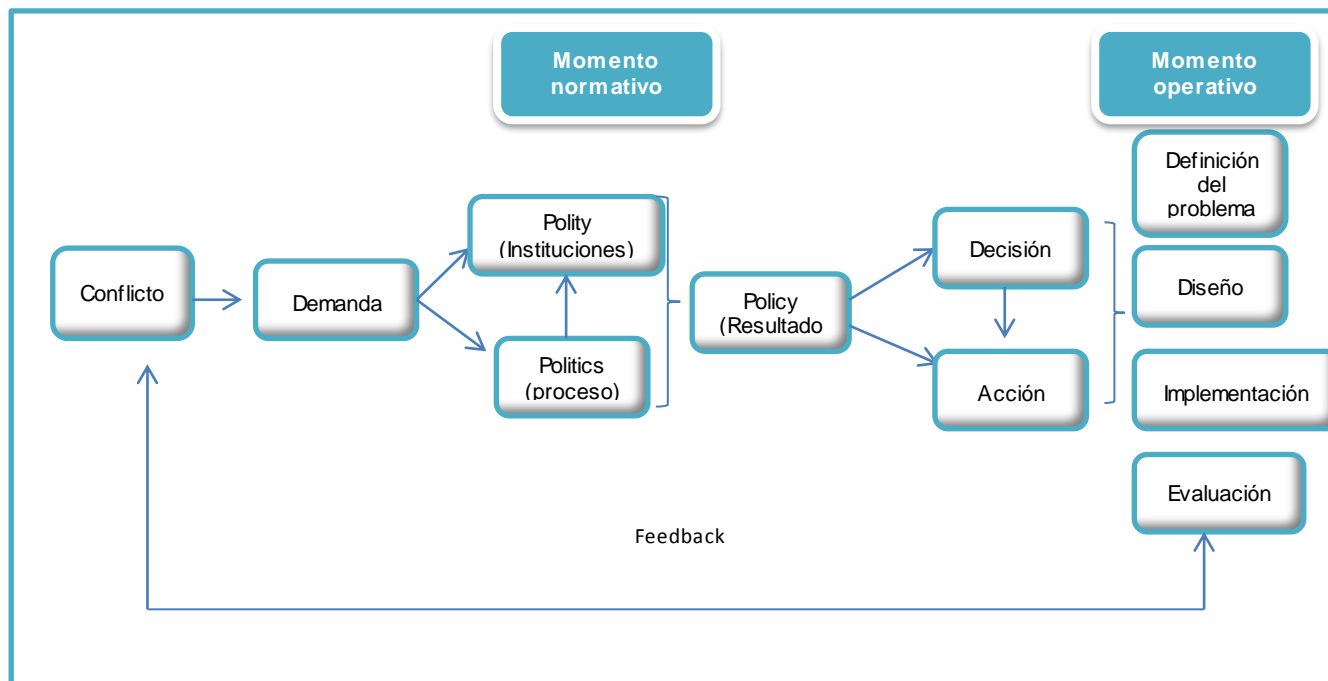
Fuente: Las políticas públicas de Thoening y Meny, 1992.

La segunda observación que plantean se refiere a los indicadores de resultados que considera el analista, tema que conlleva a un análisis profundo pues es ahí donde existe la tentación de plasmar únicamente los indicadores de carácter cuantitativo bajo el argumento que éstos son medibles excluyendo los cualitativos argumentado que el resultado puede no ser tan objetivo.

### **3.3 El proceso de las políticas públicas**

Las políticas públicas tienen todo un proceso de formulación, muchos autores han tratado de esquematizar el desarrollo de los procesos de decisión y de implementación de las políticas. La idea general que surge de la bibliografía es la de un proceso o un ciclo, que como se dijo al principio comienzan con el surgimiento de los problemas y se prolonga hasta la evaluación de los resultados obtenidos, en ese sentido, se puede considerar que existen dos grandes momentos en éste proceso: el normativo y el operativo (véase ilustración 3) (Subirats, Varone, & Larrue, 2008).

**Figura 3.** Marco normativo y operativo de las políticas públicas



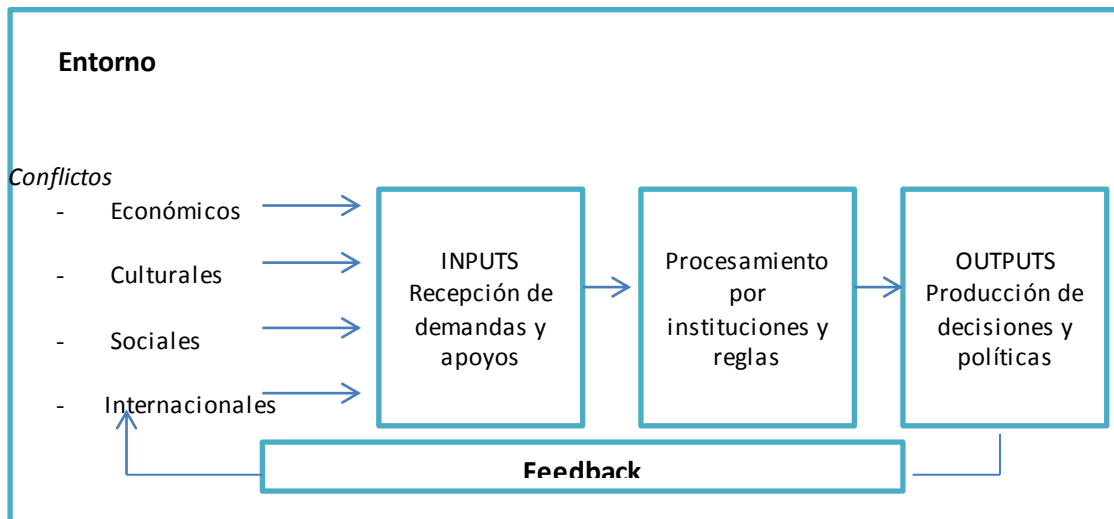
Fuente: Elaboración propia

El momento normativo indica el proceso que sigue desde la recepción de las demandas, su procesamiento vía las instituciones y, como resultado de ello, se tiene a las políticas públicas.

David, E. (1999) hace una representación simplificada del sistema político en donde observa a la política como una secuencia de conductas individuales o colectivas que forman una dinámica particular. Finalmente, la política como resultado está determinada por la combinación de procesos y estructura en cada caso y que da lugar a diferentes actuaciones por parte del gobierno. En ese sentido el sistema político engloba tres categorías en un proceso dinámico, una forma de organización que recoge y transmite la información, genera actividades y controla resultados (véase ilustración 4) (Easton, 1969).

Esta aplicación de la teoría de sistemas a la política pone de manifiesto la relación permanente entre el entorno y la política, describiendo una secuencia ideal que permite poner orden en las intervenciones públicas, subrayando el aspecto dinámico de la estructura política.

**Figura 4.** Representación simplificada del sistema político



Fuente: Esquema para el análisis político, por David Easton, 1999.

El momento operativo es en sí el proceso que sigue para su formulación, con todos los actores involucrados, esta perspectiva cíclica representada en la ilustración 4, que propone Subirats et al (2008), la distingue como un marco de referencia más no como un esquema rígido. Muller (2013) afirma que la representación secuencial de las políticas públicas no debe utilizarse de manera mecánica, sino que debería imaginar a las políticas públicas como un flujo continuo de decisiones y procedimientos (véase tabla 8) (Muller, 2013; Subirats et al., 2008).

**Tabla 8.** Secuencias de una política pública

Secuencia	1ª. Fase	2ª. Fase	3ª. Fase	4ª. Fase	5ª. Fase
<b>Terminología</b>	<b>Surgimiento de los problemas</b>	<b>Inclusión en la agenda</b>	<b>Formulación y decisión del programa de la política</b>	<b>Implementación de la política</b>	<b>Evaluación de la política</b>
<b>Contenido</b>	<p>Surgimiento de un problema.</p> <p>Percepción del problema.</p> <p>Definición del problema e identificación de sus posibles causas.</p> <p>Representación del problema.</p> <p>Demanda de acción pública.</p>	<p>Selección (filtro) de los problemas emergentes.</p> <p>Esquema de formulación del modelo causal.</p> <p>Respuesta de los poderes públicos a los problemas que se reconoce que han de ser objeto de una política.</p>	<p>Definición del “modelo causal”.</p> <p>Definición de la o las soluciones adaptadas al problema y aceptables.</p> <p>Proceso de contraste entre las soluciones ideales y los medios disponibles.</p> <p>Selección de los instrumentos de acción.</p>	<p>Aplicación de las soluciones seleccionadas.</p> <p>Acciones de los agentes administrativos a cargo de la implementación.</p>	<p>Determinación de los posibles efectos de la política.</p> <p>Evaluación de la eficacia, de la eficiencia, de la pertinencia de lo realizado respecto al problema inicial.</p>
<b>Principales cuestionamientos del analista</b>	<p>¿Cómo se ha tomado conciencia del problema?</p>	<p>¿Cuáles son los factores que han llevado al Gobierno a actuar ante el problema?</p>	<p>¿Cuáles son las soluciones propuestas y aceptadas por parte del Gobierno?</p> <p>¿Qué procesos se han seguido para formular dichas soluciones?</p>	<p>¿Se han aplicado las decisiones del Gobierno?</p>	<p>¿Cuáles han sido los efectos directos e indirectos de la política?</p>

Fuente: Mény y Thoening, 1992.

Como se observa en la tabla 8, en la primera, segunda y tercera fase, es en donde se tiene mayor peso la visión del analista político (*policy analysis*), según Cabrero (2000) es donde la lógica técnica y modelística tienen su más amplio espacio de acción y reconocimiento; es el momento en el que con más frecuencia se usan modelos de elección pública (*public choice*) y es también en donde se corre el mayor riesgo de perder contacto con el carácter público de la política (Cabrero, 2000).

Es por ello que Charles Lindblom sostiene la necesidad de involucrar al ciudadano mediante un proceso de investigación al servicio de la sociedad, el cual utilice el lenguaje cotidiano y capacite al ciudadano para opinar (Aguilar, 1996).

La cuarta fase representa el proceso de implementación de políticas públicas, en donde en sistemas de democracia plural, esta fase se caracteriza por la incorporación de una red diversificada de agencias ejecutoras, diversas en la medida en que corresponden a diferentes niveles de gobierno y en la medida que incluyen muy frecuentemente agencias no gubernamentales.

El problema fundamental de la implementación de políticas en un escenario de este tipo es la coordinación, el direccionamiento de la política (*managing public policy*). Según Mény y Thoening (1992) esta fase es en donde se generan actos y efectos a partir de un marco normativo de intenciones, de textos o de discursos

Sabatier y Mazmanian (1989) insistieron en la separación de entre toma de decisiones y la puesta en marcha de la política, reconociendo al mismo tiempo la importancia del proceso de retroalimentación, así como de la ley o cualquier instrumento de estructuración del proceso de consecución de los objetivos normativos (Sabatier & Mazmanian, 1996).



En ese sentido “*la implementación es la realización de una decisión política, normalmente incorporada a un estatuto pero que puede también tomar la forma de importantes decisiones del ejecutivo o de los tribunales. De manera ideal, esa decisión identifica el problema(s) al que se dirige, estipula el objetivo(s) a ser perseguido, y en una variedad de formas, “estructura” el proceso de implementación. El proceso normalmente discurre por un número de etapas que comienza con la recepción del estatuto básico, y continúa con la conformidad de los grupos objetivos con esas decisiones, los impactos reales –tanto los intencionados como los no intencionados-, los impactos percibidos de las decisiones de la agencia, y finalmente, importantes revisiones del estatuto básico. Así, la puesta en marcha de una política es la fase que abarca aquellas acciones efectuadas por individuos (o grupos) públicos y privados, con miras a la realización de objetivos previamente decididos*” (Sabatier & Mazmanian, 1996).

La implementación implica dos visiones: *top-down* y *bottom-up*. El enfoque *top-down* basa su estatuto en su capacidad de plantear una perspectiva dirigida hacia la acción, con tonalidad gestionaría. Trata de responder a cuestiones concretas. En este enfoque se distinguen tres creencias que estructuran más concretamente este razonamiento: la primacía jerárquica de la autoridad, la distinción entre el universo político y el mundo administrativo y la búsqueda del principio de eficiencia (véase tabla 9) (Thoenig & Meny, 1992).

Por otra parte, el enfoque *bottom-up* explica la implantación como el proceso para conseguir los impactos deseados sobre la población (Thoenig & Meny, 1992).

**Tabla 9.** Diferencias entre las visiones top-down y botton-up en la implementación de las políticas públicas

<b>Enfoque de implementación</b>	<b>Visión Top-down (Sabatier &amp; Mazmania, 1979)</b>	<b>Visión Bottom-up (Hjern &amp; Hull, 1982)</b>
<b>Punto de partida del análisis de la implementación de la política pública.</b>	Decisiones de las autoridades político-administrativas (Planes de acción) PPA.	Actividades de la red de implementación a nivel local (red de acción pública) APA.
<b>Proceso para la identificación de los principales actores de la política pública.</b>	Desde arriba, y a partir del sector público, hacia abajo, y hacia el sector privado.	Desde abajo (street-level actors), hacia arriba, considerando de manera simultánea los actores públicos y privados.
<b>Criterios de evaluación de la calidad de la implementación de la política pública.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Regularidad (conformidad legal) del proceso de implementación.</li> <li>- Eficacia: grado de realización de los objetivos formales del PPA.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No tiene criterios claramente definidos <i>a priori</i>.</li> <li>- Evaluación del grado de participación de los actores involucrados</li> <li>Evaluación del nivel de conflicto de la implementación.</li> </ul>
<b>Interrogante fundamental (para la gestión de las políticas públicas)</b>	¿Qué modalidades (estructuras y procedimientos) de implementación deben utilizarse a fin de garantizar el mayor grado de realización de los objetivos oficiales?	¿Qué interacciones entre los actores públicos y privados de una red de acción pública deben tomarse en cuenta durante la implementación para que ésta sea aceptada?

Fuente: Sabatier, P. y Manzanía, D., 1996.

Finalmente, la evaluación de las políticas públicas como quinta fase de este proceso y dada su complejidad se convierte en una de las más discutidas y por tanto genera grandes debates teóricos y metodológicos toda vez que es de los más dinámicos en su desarrollo. Es decir, en esta fase es donde se hace una retroalimentación y las observaciones pertinentes para que los fallos u omisiones se subsanen o incluso se modifique totalmente una política pública.

La evaluación se debe enfocar no sólo en los resultados sino en todo el proceso de la política pública. Según Leca (2003) la evaluación es la actividad de recolección, análisis e interpretación de la información, que tiene que ver con la puesta en marcha de un programa, los resultados y el impacto que tiene sobre una situación social, permitiendo con ello tomar las decisiones pertinentes respecto a la política pública en cuestión.

La evaluación política educativa tendrá como finalidad (Osuna & Márquez, 2000)., :

- 1. Generar información.** La información que se genera en la etapa de evaluación preparará el terreno para la concertación de los agentes socioeconómicos y grupos de interés que intervienen en los procesos de decisión pública, favoreciendo los intercambios entre los diferentes agentes implicados a fin de introducir las modificaciones que demande la realidad.
- 2. Reformar las prácticas de la administración pública.** La incorporación de prácticas de evaluación (interna o externa), representará una estrategia que permita aumentar la eficacia y eficiencia, sostenibilidad y estabilidad de las políticas públicas. En ese sentido, permitirá proporcionar las herramientas necesarias para continuar el proceso de reforma de la administración hacia una gestión más eficaz y eficiente de los recursos públicos.
- 3. Racionalizar la toma de decisiones públicas.** La evaluación proporciona la información necesaria para decidir si un programa debe continuar, expandirse o por el contrario se debe finalizar.

---

**Parte III. Evidencia empírica y marco  
metodológico**

---

## **Capítulo 4. La política de educación en México: evidencia empírica**

En México, a partir de los noventas, comenzaron a implementarse una serie de políticas públicas de educación superior articuladas por programas operativos, donde dicha política fue diseñada con la finalidad de mejorar el estado de los servicios educativos superiores en diferentes aspectos, tales como: calidad, pertinencia y equidad, como respuesta a un conjunto de dimensiones sociales que estructuraron la problemática educativa en el sistema para comienzos de esta década.

Las políticas públicas en México se encuentran contenidas en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), de ahí se derivan los ejes con los cuales tendrán que trabajar la Administración Pública Federal, en congruencia cada una de las dependencias tiene que elaborar sus programas sectoriales que delinean su actuar a lo largo de la administración.

Por su parte, la Secretaría de Educación Pública (SEP) elabora el Programa Sectorial de Educación (PSE), en el que contempla diversas políticas públicas para mejorar al sistema educativo y brindar las mejores oportunidades a los estudiantes, creando nuevas modalidades educativas, introduciendo nuevas tecnologías educativas, fomentando que exista una estrecha vinculación entre las universidades y el mercado laboral con la finalidad de que al término de su preparación logren insertarse al mercado laboral.

Con base al Programa Nacional de Educación (PND) 2001-2006, se menciona que la política educativa, en relación con la educación superior, tiene tres ejes rectores: mejorar los niveles de educación y de bienestar de los mexicanos, acrecentar la equidad y la igualdad de oportunidades e impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva. Para ello, se planteó que la educación debía responder a las necesidades de los individuos y a los

requerimientos del desarrollo regional y nacional. Por tanto, la gestión de la educación debía adecuarse de manera continua para satisfacer las exigencias de la vida diaria de las personas, en los ámbitos social, cultural y laboral (PND 2001-2006).

Aunado a los cambios demográficos, han surgido diversos fenómenos sociales, culturales y económicos que ponen en tensión los procesos de políticas educativas, lo que hace una imperiosa necesidad de replantear las finalidades de la educación y las políticas públicas en México (González et al., 2011), partiendo de que el país tiene una gran presión de ir avanzando conforme a las exigencias mundiales: la internacionalización de la educación (programas de movilidad académica y estudiantil; y de construcción de redes), la expansión de la demanda y servicios de educación superior, la transparencia, rendición de cuentas y la diversificación de la oferta educativa en el nivel superior (UNESCO, 2006) y, por supuesto, los cambios en el mercado laboral debido al proceso de globalización de mejoramiento tecnológico y organizacional (Ghiara & Zepeda, 2004).

El PND 2007-2012 plantea que la solución a los problemas nacionales es la educación, por lo que de ésta depende el incremento de la calidad de vida de la población; entendiéndose que la educación debe responder a las necesidades sociales, tendiendo como estrategias: crear y fortalecer instancias institucionales y los mecanismos necesarios para articular de manera coherente, la oferta educativa con la demanda laboral, buscando estrategias para elevar la pertinencia en la educación, adecuando con ello la oferta educativa, para de esta manera, lograr el tránsito hacia la vida profesional sea sencilla y fructífera para los egresados (PND, 2007-2012).

En congruencia con el PND el Programa Sectorial de Educación (PSE) 2007-2012 menciona que la política educativa, en relación con la educación superior, tiene tres objetivos estratégicos: ampliación de la cobertura con equidad, educación superior de buena calidad e integración, coordinación y gestión del sistema de educación superior.

En ese sentido, el PSE pone un especial énfasis en fortalecer la pertinencia de los programas educativos, así como el fortalecimiento de la vinculación de las Instituciones de Educación Superior con la sociedad (PSE 2007-2012).

Actualmente el PND 2013-2018 destaca que es indispensable aprovechar la capacidad intelectual, por ende, la juventud deberá responder a un nuevo ambiente laboral, por lo que es fundamental fortalecer la vinculación entre la educación, la investigación y el sector productivo, planteando entre sus objetivos: desarrollar el potencial humano de los mexicanos con educación de calidad. Por lo que, deben definir los estándares curriculares que describan con claridad lo que deben aprender los alumnos del Sistema Educativo, impulsar a través de sus planes y programas de estudios de la educación superior, la construcción de una cultura emprendedora y fortalecer la educación para el trabajo (PND 2013-2018).

El PSE 2013-2018 destaca entre sus objetivos en materia de educación superior, el fortalecer la calidad y pertinencia de la educación superior y formación para el trabajo a fin de que contribuyan al desarrollo de México y respondiendo a los requerimientos del país.

Es importante señalar que, en el plano educativo, tanto los Planes Nacionales y Estatales de Desarrollo, como los Programas Sectoriales de Educación están articulados entre sí, pues la propuesta entre cada uno de ellos es la misma, se insiste mucho en que la educación responde a las exigencias de la sociedad y/o requerimientos del país.

En este análisis de los planes y programas de 2000 al 2018, se encontraron muchas coincidencias, es decir, la preocupación es la misma: fortalecer la calidad y pertinencia de la educación; en contraste, los programas sectoriales no son claros al respecto, pues no se profundiza en cómo se logrará cumplir los objetivos trazados y más aún,

cómo se logrará efectivamente la vinculación universidad –empresa, pues a pesar de tener estructuralmente definidas las políticas, objetivos y líneas de acción, no se han logrado cumplir las metas, ya que las políticas educativas siguen persiguiendo los mismos fines.

#### **4.1 Los retos de las Instituciones de Educación Superior en materia de política pública**

Las IES, por su parte, realizan grandes esfuerzos en el ánimo de cumplir con responsabilidad y bajo estándares de calidad de su labor académica y social, visualizando el futuro de los Estados-nación en la formación de profesionales altamente calificados y con compromiso social.

Actualmente toda prospectiva de la educación superior debe contemplar el hecho de que se está transitando hacia una sociedad del conocimiento, enfrentando las IES un cambio radical en las formas de producción, difusión y aplicación de los mismos, exigiendo la formación de un nuevo tipo de profesorado, estudiantes y egresados, resultando indispensable las reformas a los planes y programas de estudio con su enfoque formativo.

Existe un reclamo para que las universidades respondan a la necesidad de mantener altos estándares de conocimiento y, a la vez, la necesidad de llevar la educación superior a mayores estratos de la población. Son múltiples los desafíos que debe enfrentar la educación superior en una búsqueda continua por alcanzar estándares de calidad, que favorezcan en los estudiantes la adquisición de competencias y la formación de capital humano y social, riqueza intangible que incide de manera determinante en el crecimiento económico y, por lo tanto, en la mejora de la calidad de vida de la población.



La calidad, acorde al planteamiento de la UNESCO, deberá fundarse en tres ejes rectores: 1) la necesidad de una mayor pertinencia, 2) la necesidad de una mayor equidad en el acceso y los resultados, y 3) la necesidad de respetar los derechos de la persona como es debido; principios que no sólo orientan e informan los contenidos y procesos educativos, sino que representan objetivos sociales más generales a los que la educación debe contribuir.

La calidad, pertinencia e impacto de la educación superior debe ser motivo de una tarea permanente y compartida. Por ello se requiere de reformas educativas con vocación de integralidad.

ANUIES (2000) enfatiza que las instituciones deberán operar partiendo de una serie de indicadores y recomendaciones que, a través de su concreción en políticas educativas claras, y el diseño de proyectos de transformación de las instituciones educativas, les permita consolidarse en esquemas de calidad y pertinencia, entre otros, se señalan:

- “Formación permanente de recursos humanos necesarios para la realización de sus funciones sustantivas en un contexto de calidad”.
- “Creación de programas integrales que se ocupen del estuante desde antes de su ingreso y hasta después de su egreso”.
- “Formación de profesionistas, tecnólogos, científicos y humanistas altamente calificados y competentes”.
- “Reforma a los planes y programas de estudio que sensibilicen al estudiante sobre la compleja y diversificada problemática actual”.

ANUIES (2000) plantea como visión de la educación para el 2020 la conformación de un gran sistema de mayores dimensiones y cobertura, diversificado, integrado, y de la más alta calidad, requiriéndose de una interacción efectiva entre las IES que lo conforman y su apertura al entorno estatal, regional, nacional e internacional.

## 4.2 La política educativa: el caso de la UMSNH

La Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo es una institución pública y laica de educación media superior y superior. Es la primera universidad autónoma de América; institución que abandera la actividad intelectual desde sus orígenes, buscando mantener una visión de pertinencia e integración social, contribuyendo al desarrollo social, económico, político, científico, tecnológico, artístico y cultural, realizando investigación vinculada con las necesidades sociales. La UMSNH tiene como misión<sup>3</sup> (UMSNH, 2009):

*“Contribuir al desarrollo social, económico, político, científico, tecnológico, artístico y cultural de Michoacán, de México y del mundo, formando seres humanos íntegros, competentes y con un liderazgo que generen cambio en su entorno, guiados por los valores éticos de nuestra Universidad, mediante programas educativos pertinentes y de calidad; realizando investigación vinculada con las necesidades sociales, que impulse el avance científico, tecnológico y la creación artística; estableciendo actividades que rescaten, conserven, acrecienten y divulguen los valores universales, las prácticas democráticas y el desarrollo sustentable a través de la difusión y extensión universitaria”.*

La Universidad Michoacana como institución pública autónoma, fundamenta su autonomía en su libertad académica, para producir conocimiento, formar profesionistas orientados hacia el desarrollo nacional sustentable y permitiendo con ello, la autorregulación de la legislación universitaria al revisar la normatividad interna y configurando nuevos proyectos reglamentarios, necesarios para atender las necesidades que exige la universidad pública del siglo XXI (PND 2010-2020).

---

<sup>3</sup> Aprobada por el H. Consejo Universitario de la UMSNH el 24 de agosto de 2009.

Acercar a la universidad al tejido social y productivo de su entorno es hoy en día un imperativo impostergable de atender frente a los nuevos retos que está imponiendo la economía del conocimiento en el desarrollo de la sociedad.

La UMSNH difícilmente puede sustraerse a esta nueva realidad compleja de nuevos paradigmas que permean a las actuales sociedades contemporáneas, por el contrario, hace indispensable su involucramiento e intervención en los procesos tangibles del entorno con el fin de impulsar el desarrollo local a partir de las posibilidades multifactoriales, activos de autogestión y acervos artísticos y culturales.

#### **4.2.1 Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

Desde diciembre de 2000, fecha en que se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2001/2010), se hizo un diagnóstico que señala las diversas dificultades de la UMSNH, tales como: i) la masificación de la matrícula en algunas áreas del conocimiento, ii) la carencia de estudios sobre trayectoria y desempeño estudiantil, y iv) la falta de instrumentos institucionales normativos y operativos actualizados (PDI 2010-2020).

El Plan de Desarrollo Institucional como documento normativo y orientador de las iniciativas para mejorar los niveles educativos y la oferta de servicios, es un instrumento necesario que permite hacer una planeación institucional, pues el desarrollo integral de la UMSNH exige la formulación de diversas políticas, programas estratégicos, ejes estratégicos, objetivos, metas y acciones para alcanzar el modelo de desarrollo planteado en la visión institucional<sup>4</sup>, caracterizado por (PDI 2010-2020):

---

<sup>4</sup> Aprobadas por el H. Consejo Universitario de la UMSNH el 24 de agosto de 2009.

- *“Tomar en cuenta el contexto vigente, tanto externo como interno”.*
- *“Sustentarse en un paradigma pedagógico centrado en el aprendizaje del estudiante en su formación integral”.*
- *“La internacionalización”.*
- *“La flexibilidad y articulación a través de cursos comunes por Dependencias de Educación Superior (DES) y éstas, además de buscar una movilidad interna, externa, horizontal y vertical”.*
- *“La estructuración de planes de estudio comparables a través de créditos académicos”.*
- *“Un enfoque en competencias profesionales integrales”.*
- *“La pertinencia de los estudios”.*
- *“La promoción de la sustentabilidad”.*
- *“La equidad de género”.*
- *“La promoción el pensamiento crítico reflexivo”.*
- *“La integración de las funciones universitarias: docencia, investigación, extensión, difusión, vinculación y gestión”.*
- *“La promoción en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)”.*
- *“El dominio de una segunda lengua como parte del diseño curricular de los estudios universitarios”.*
- *“El apoyo al desarrollo científico tecnológico y social”.*
- *“La formación con perspectivas de empleo, vinculada y pertinencia con el entorno a través de prácticas profesionales”.*
- *“El fomento a la investigación, la innovación y la creatividad”.*
- *“La integración de elementos interdisciplinarios y multidisciplinarios”.*
- *“El desarrollo de ejes transversales (humanista, sustentabilidad, equidad de género) en los estudios universitarios”.*
- *“La inclusión del servicio social y las opciones de titulación con valor curricular”.*

Para impulsar el desarrollo de los egresados con el modelo educativo planteado y articularlo con los diferentes sectores productivos, es necesario que la UMSNH: a) fortalezca la responsabilidad en la formación de los futuros profesionistas con una educación más integral, b) genere una política de investigación que le permita participar de manera más activa en la solución de problemas que enfrenta la sociedad, y c) hacer de la vinculación el vehículo que garantice que sociedad y universidad enfrentan de manera conjunta los retos del futuro.

#### 4.2.2 Políticas generales institucionales

Las políticas institucionales de la UMSNH buscan conducir y orientar las acciones contenidas en sus bases filosóficas, encaminadas al logro de la consolidación de la educación con calidad y la investigación (que responda a los problemas del entorno, desarrollando y ampliando el conocimiento). Las políticas generales que plantea el Plan de Desarrollo Institucional, son:

1. **Política de apertura.** *“Ser pública, eminentemente popular, sin distinción de género, raza, credo e idiosincrasia, con la mayor cobertura del Estado”.*
2. **Política de cobertura.** *“Expandir su cobertura para impulsar el desarrollo socioeconómico de las diversas comunidades y regiones del Estado”.*
3. **Política de ideología.** *“Fundamentar sus funciones sustantivas en el conocimiento científico y en el humanismo heredado de los hombres ilustres que le han dado honra y prez”.*
4. **Política de identidad nicolaita.** *“Formar personas íntegras y honestas con identidad nicolaita, con espíritu de servicio y con capacidad para resolver la problemática de su entorno, que guíen sus acciones con estricto apego al código de ética institucional”.*
5. **Política académica.** *“Ofrecer programas educativos, de nivel medio superior, superior y de posgrado, pertinentes, actualizados y de*

*calidad reconocida; programas de investigación, que respondan a los problemas de la sociedad y su entorno, ampliando el conocimiento y vinculándose con los sectores social, productivo y gubernamental; programas de difusión cultural y de vinculación con la sociedad, para fomentar una cultura científica y humanística”.*

6. **Política de calidad:** *“Realizar sus funciones con pertinencia, buscando la mejora continua y la excelencia”.*
7. **Política social:** *“Promover el pensamiento crítico y constructivo para contribuir al bienestar de la sociedad, con respeto y tolerancia a las divergencias”.*
8. **Política de participación comunitaria.** *“Promover la participación de la comunidad universitaria en las decisiones de su vida interna y en su interacción con la sociedad”.*
9. **Política administrativa.** *“Dirigir la administración al servicio de las funciones sustantiva y en el ejercicio de ésta, se observen los principios de honestidad, transparencia, eficacia y eficiencia”.*
10. **Política de desarrollo sostenible.** *“Promover en todos los ámbitos, en sus espacios físicos e instalaciones, y a través de sus programas educativos, de investigación, de vinculación y de la difusión de la cultura, un desarrollo en armonía con el medio ambiente”.*

A partir de las políticas generales, se ubican aquellas políticas que buscan establecer la necesidad de vincular la UMSNH con los diferentes sectores ofreciendo programas de calidad y respondiendo a los problemas de la sociedad, siendo éstas: 5. *Política académica*, 6. *Política de calidad* y 10. *Política de desarrollo sostenible*. A partir de estas políticas, se desarrollan nueve programas (PDI 2010-2020).

**1. Programa de docencia.** *“Orientado a impulsar la identidad nicolaita mediante la creación de una asignatura común en todos los PE relativa al conocimiento de la Universidad; impulsar el desarrollo de la planta académica y actualizar los planes y programas de estudio”.*

**2. Programa de investigación científica y creación artística.** *“Orientado a trazar las directrices de las líneas de investigación y creación artística en un marco de pertinencia social con especial hincapié en aquellas que prioricen el desarrollo regional, estatal y nacional; articular el consejo de la investigación científica con grupos interdisciplinarios y multidisciplinarios; fomentar la investigación y establecer criterios internos de evaluación del proceso de la investigación y de sus productos”.*

**3. Programa de difusión institucional.** *“Orientado a crear programas formales de difusión cultural, de divulgación de la ciencia y de actividades artísticas, culturales, políticas y de interés general; crear un programa editorial orientado a apoyar la función educativa y promover e impulsar el fortalecimiento de la identidad nicolaita”.*

**4. Programa general de vinculación.** *“Orientado a fortalecer el programa de vinculación con instituciones públicas y privadas; revisar y aprovechar al máximo los espacios otorgados para el desarrollo del servicio social”.*

**5. Programa general administrativo.** *“Orientado a fortalecer la programación operativa anual en las áreas académicas y administrativas, ligando las actividades con el presupuesto y los resultados; revisar la organización institucional; establecer un programa de recursos financieros con criterios apegados a los objetivos institucionales; regular los ingresos propios y ampliar la fuente de recursos financieros y crear las instancias necesarias para ello; y elaborar un Manual de Organización Institucional”.*

**6. Programa de gestión de calidad.** *“Orientado a establecer un programa institucional de evaluación permanente de las actividades académicas y administrativas; crear un programa de servicios de salud integral para la comunidad nicolaita; establecer espacios nutricionales sanos, higiénicos y dignos; y establecer las instancias necesarias para brindar seguridad y conservar la integridad física de la comunidad universitaria y del patrimonio institucional”.*

**7. Programa de ampliación de cobertura.** *“Orientado a fortalecer la realización de estudios para identificar las necesidades de servicios universitarios en las diferentes regiones del Estado”.*

**8. Programa de desarrollo sustentable.** *“Orientado a incluir en los PE asignaturas relativas al desarrollo sostenible; crear un programa de producción y ahorro de energía y de uso racional y eficiente de los recursos”.*

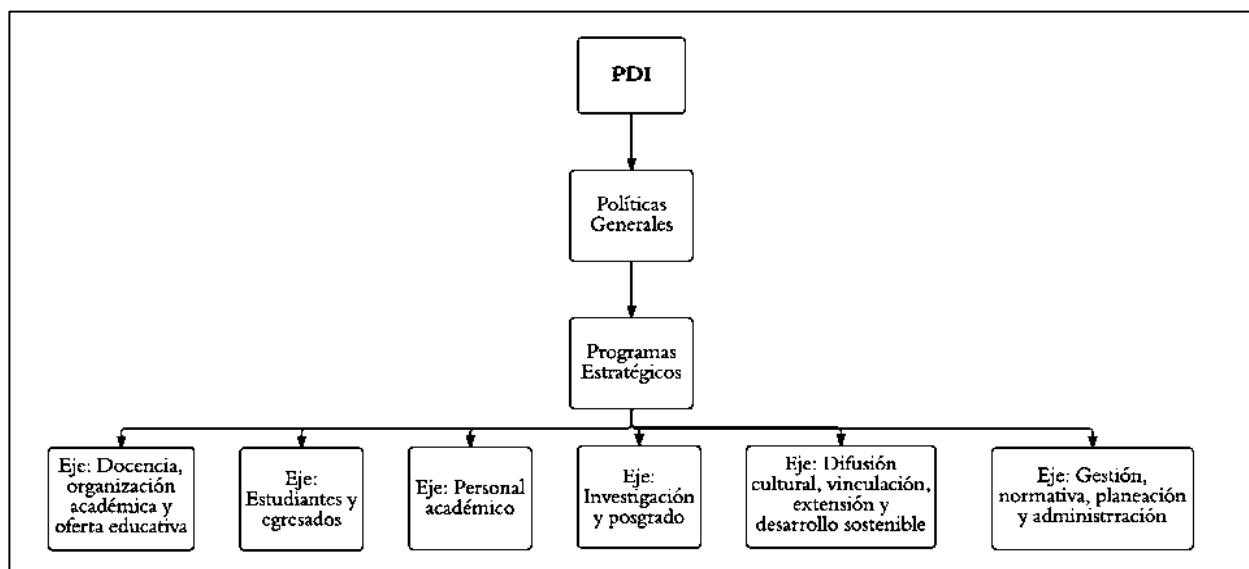
**9. Programa de actualización jurídica.** *“Orientado a modernizar el marco jurídico general de la Institución, acorde a los nuevos tiempos”.*

Los programas estratégicos que tienen contribuyen para la inserción laboral de los egresados son: 1. Programa de docencia, y 4. Programa general de vinculación.

Con este esquema de planeación, la UMSNH propone seis ejes estratégicos para hacer frente a los diferentes problemas que enfrentan (PDI 2010-2020):

1. *“Docencia, organización académica y oferta educativa”.*
2. *“Estudiantes y egresados”.*
3. *“Personal Académico”.*
4. *“Investigación y Posgrado”.*
5. *“Difusión cultural, Vinculación, Extensión y Desarrollo sostenible”.*
6. *“Gestión, Normativa, Planeación y Administración”.*

**Figura 5.** Estructura del Plan de Desarrollo Institucional, 2010-2020



Fuente: Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2010-2020.



Cada eje estratégico posee un objetivo, metas, indicadores, acciones particulares, unidad responsable y tiempo de ejecución, de acuerdo al nivel educativo correspondiente (véase figura 5).

- 1. Docencia, Organización Académica y Oferta Educativa**, tiene por objetivo *“contar, en los diversos niveles educativos, con una formación actualizada, flexible y de calidad; innovadora del conocimiento, acorde a la demanda social, a su distribución geográfica y al desarrollo regional y nacional”*
- 2. Estudiantes y Egresados**, tiene por objetivo *“hacer del estudiante el centro del proceso educativo mejorando su selección, orientación, atención y participación académica, en beneficio de su aprendizaje y fortalecer la vinculación con los egresados”*.
- 3. Personal Académico**, tiene por objetivo *“contar con una planta académica de calidad y en constante superación, comprometida con sus funciones, en elevar la calidad del aprendizaje estudiantil y en consolidar las reformas académicas”*.
- 4. Investigación y Posgrado**, tiene por objetivo *“contar con un posgrado de calidad que forma recursos humanos de alto nivel, reconocidos nacional e internacionalmente, en cuyo ámbito se desarrolla la investigación aplicada y el desarrollo tecnológico que da respuesta a las necesidades sociales y al desarrollo regional”*.
- 5. Difusión Cultural, Vinculación, Extensión y Desarrollo Sostenible** tiene por objetivo *“vincular el quehacer de la institución, mejorando sus actividades de difusión, vinculación y extensión en beneficio de la comunidad y el desarrollo sustentable”*.
- 6. Gestión, Normativa, Planeación y Administración**, busca *“contar con un sistema administrativo profesional, eficiente y moderno, con normas y procedimientos claros, sustentado en criterios de planeación y desarrollo institucional y sujeto a evaluación y seguimiento sistemáticos, que sirve eficientemente al cumplimiento a las funciones sustantivas de la institución”*.

La relación entre la formación profesional y empleo es cada día más compleja, por ello, la importancia de la participación de la Universidad mediante el trabajo constante

para lograr los objetivos planteados con metas específicas y acciones claras. Lo anterior, le permitirá al futuro egresado tener las herramientas necesarias que le permitan la incorporación al mercado laboral al tener una formación totalmente integral.

### 4.2.3 Metas, acciones e indicadores por eje que se relaciona con la formación educación superior para la inserción laboral del egresado.

A partir de la revisión de las políticas y programas estratégicos, se hace una relación por eje estratégico de las metas, acciones e indicadores relacionados con la formación del alumno y que le permitirá en un futuro incorporarse al mercado laboral respondiendo a las necesidades del sector productivo (véase tabla 10 y 11).

**Tabla 10.** Eje docencia, organización académica y oferta educativa (1/2)

1. Eje: Docencia, organización académica y oferta educativa		
Metas	Acciones	Indicadores
i. Actualizar la totalidad de los PE existentes en función de las necesidades sociales y el desarrollo y de conformidad a un modelo educativo institucional.	i. Actualizar los PE con base en la realización de los estudios de mercado y evaluaciones diagnósticas.	a. Número de estudios de mercado.
		b. Número de PE actualizados.
ii. Diversificar la matrícula y ampliar la cobertura.	i. Creación de nuevas carreras con base en necesidades sociales identificadas mediante estudios de mercado y otros.	a. Número de nuevos PE.
		b. Número de campus.
iii. Favorecer la movilidad interinstitucional de los estudiantes (local, regional, nacional e internacional).	i. Generalizar el sistema de créditos e incluir el concepto de movilidad en la legislación institucional.	a. Número de PE con sistema de créditos orientados a la movilidad interinstitucional.
		a. Número de convenios interinstitucionales de movilidad estudiantil.
	ii. Suscribir convenios de movilidad estudiantil.	b. Número de estudiantes que han cursado parte de su carrera en otras instituciones.

Fuente: Elaboración propia con base en el PDI 2010-2020.

**Tabla 11.** Docencia, organización académica y oferta educativa (2/2)

<b>1. Eje: Docencia, organización académica y oferta educativa</b>		
<b>Metas</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>
iv. Lograr el reconocimiento oficial de calidad de los programas educativos para alcanzar el 90% de matrícula en ellos.	i. Modificaciones a los PE para su actualización y evaluación externa.	a. Número de PE actualizados para su evaluación externa.
v. Promover la formación integral de los estudiantes.	i. Integrar elementos de formación humanística y científica en todos los PE de licenciatura.	a. Número de PE que incluyen en su formación currícula elementos de formación humanística y científica.
vi. Incorporar las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC) al proceso de enseñanza aprendizaje.	i. Implementar cursos de adiestramiento en TIC para profesores y al alcance de todos los estudiantes de licenciatura.	a. Número de estudiantes de licenciatura capacitados en TIC.

Fuente: Elaboración propia con base en el PDI 2010-2020.

Las metas y acciones propuestas en este eje, van encaminadas a una formación actualizada, flexible y de calidad acorde a la demanda social, destacando la intensa colaboración interinstitucional para su logro.

**Tabla 12.** Eje: Personal académico

<b>2. Eje: Personal académico</b>		
<b>Metas</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>
i. Consolidar la experiencia docente del cuerpo de profesores.	i. Ofrecer cursos periódicos de práctica docente que incluya uso de TIC.	a. Número de cursos de práctica docente por PE.
		b. Número de profesores en cursos de práctica docente.
ii. Lograr que un mayor número de personal académico actual alcance mayores niveles de habilitación y competencias.	i. Crear un programa para la superación académica y formación continua del profesorado.	a. Número de cursos de actualización realizados por dependencia.
		b. Número de académicos en cursos de actualización.
	ii. Establecer mecanismos de relación permanente con los egresados (patronato, asociaciones, participación y colaboración en eventos culturales, científicos, académicos, etc.).	a. Número de capacitados en el nuevo modelo educativo.
		b. Número de académicos por dependencia en programa de formación de profesores.

Fuente: Elaboración propia con base en el PDI 2010-2020.

La participación del personal docente en este proceso de articulación universidad-empresa es clave, pues en la medida que la planta académica continúe en programas de actualización, dotará al alumno de conocimientos, habilidades y experiencias, congruentes a la realidad que se vive actualmente (véase tabla 12).

**Tabla 13.** Eje: Difusión cultural, vinculación, extensión y desarrollo sostenible

<b>2. Eje: Difusión cultural, vinculación, extensión y desarrollo sostenible</b>		
<b>Metas</b>	<b>Acciones</b>	<b>Indicadores</b>
i. Establecer políticas claras y nuevos programas en materia de difusión, extensión y vinculación.	i. Diagnosticar las prácticas actuales sobre vinculación para lograr mayor alcance y penetración social.	a. Diagnóstico sobre la práctica de vinculación.
	ii. Generar programas de extensión y vinculación que permitan promover y difundir productos y servicios universitarios.	a. Programa de vinculación.

Fuente: Elaboración propia con base en el PDI 2010-2020.

Conocer las prácticas actuales de vinculación permitirá conocer los alcances que ha tenido y a partir de ello, generar los programas de vinculación una vez identificadas las capacidades, carencias y necesidades existentes que propicien la vinculación efectiva (véase tabla 13).

Cada una de estas metas y acciones tiene como propósito orientar la práctica educativa en forma coherente, tomando en cuenta las necesidades que se demandan por la sociedad, es decir, los graduados de la educación superior deberán estar lo suficientemente preparados para enfrentar los retos del mundo de trabajo.

En ese sentido, se deben contar con programas de seguimiento y evaluación que permitan conocer los avances y/o retrocesos en cada uno de los planes de acción, pues se reconoce que la implementación de las políticas no solo depende de la participación de los actores involucrados sino del grado de participación que se tenga.

La colaboración de las Facultades que integran la DES de Ciencias Económicas y Administrativas que se analizan en este trabajo, es fundamental para el logro de los objetivos que la Universidad plantea, pues a partir de las políticas generales y sus programas estratégicos, las dependencias tendrán que articularlas conforme a las necesidades en su campo de acción.

El Plan de Desarrollo Institucional<sup>5</sup> (2014-2020) de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas busca señalar las rutas centrales por las que se ha de conducir la Facultad, mismas que deberán revisarse para adecuarlas a las condiciones cambiantes que enfrenta.

---

<sup>5</sup> Plan de Desarrollo Institucional alineado al Plan de Desarrollo vigente de la Universidad (PDI 2010-2020).

Los objetivos que se plantean en términos generales son: i) actualizar y mejorar los planes de estudios, ii) vincular a los alumnos con el sector productivo, así como iii) realizar el seguimiento de egresados a efecto de determinar el índice de ocupación profesional (PDI, 2014-2020).

El cumplimiento de los objetivos contribuirá en gran medida a cubrir las exigencias del mercado laboral, pues desde hace algunas décadas las carreras de contaduría y administración en México se han caracterizado por tener, entre todas las profesiones universitarias, los mayores números de profesionistas egresados que año con año se incorporan al mercado laboral, en ese sentido se debe trabajar constantemente en la vinculación entre las instituciones educativas, organismos y cuerpos colegiados profesionales, dedicados a la enseñanza y la práctica de la contaduría, administración en informática, facilitado la superación profesional y la mejora disciplinar a los integrantes de este sector (PDI, 2014-2020).

Por su parte la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” en su Plan de Desarrollo Institucional (2012-2020)<sup>6</sup> señala de manera clara y objetiva las rutas centrales que ha de seguir. Las cuatro políticas centrales que fungirán como guía, son (PDI, 2012-2020):

1. Política de aprendizaje basada en un sistema de competencias y evaluación, bajo el conocimiento contextualizado de la docencia en la Facultad.
2. Política de aprendizaje basada en un sistema de analogías por “ensayo-error”, “modelos teóricos en contraposición a modelos de la realidad”, que fomenten la reflexión crítica.
3. Política de aprendizaje e investigación centrada en el alumno y enfocada a la formación integral del estudiante

---

<sup>6</sup> Plan de Desarrollo Institucional alineado al Plan de Desarrollo vigente de la Universidad (PDI 2010-2020).

4. Política de formación y capacitación permanente del docente y administrativa basada en la Gestión de Calidad y Procesos, con visión estratégica acerca de los cambios en la ciencia económica.

En él, se establece como parte central de estas políticas el diseño y la puesta en marcha de seis ejes estratégicos enmarcados en la propuesta de un modelo educativo para la facultad de economía, donde se busca impulsar una reforma académica integral de los programas de la Facultad bajo criterios de eficiencia, pertinencia y calidad, logrando así, una verdadera vinculación con su entorno económico, político, social y productivo.

La Universidad Michoacana a pesar de los logros en el reconocimiento de la calidad de su oferta educativa y la actualización de sus planes y programas, aún no cuenta con un modelo educativo institucional único, o por nivel de estudios o incluso por DES que le permita incorporar a sus procesos de aprendizaje, competencias que les brinden a los estudiantes la capacidad permanente de adaptarse al cambio que trae consigo la sociedad del conocimiento actual en la disciplina que cursan (PDI, 2010-2020).

En ese tenor, la Universidad debe potenciar su capacidad institucional para fortalecer los vínculos con los sectores público, privado y social, a efecto de generar alianzas estratégicas para integrar el conocimiento a las actividades productivas claves de la estructura económica de Michoacán y, a su vez, la comunidad académica se retroalimente y fortalezca sus funciones sustantivas a partir de su contacto permanente con la realidad imperante, propiciando con ello una relación virtuosa entre conocimiento-realidad productiva-desarrollo.

## **Capítulo 5. Análisis transversal de convergencia y divergencia: propuesta metodológica**

En este capítulo presenta la propuesta metodológica para analizar las variables que inciden en la inserción laboral a través de un análisis transversal de convergencia y divergencia entre el alumno de pre-egreso y empleador.

### **5.1 La inserción laboral de los egresados a través de un análisis transversal de convergencia y divergencia: marco metodológico**

La inserción como fenómeno social manifiesta una complejidad tal que su estudio solamente ha posibilitado, por ahora, la elaboración de teorías y modelos explicativos, intentando dar razón del comportamiento de los principales agentes sociales (oferta educativa, demanda laboral, poderes públicos) en los procesos de toma de decisiones frente al mercado de trabajo (ANECA, 2009).

Durante el análisis y revisión de las políticas públicas se ha hecho hincapié a lo largo de la investigación que, para que las políticas públicas favorezcan o fomenten el crecimiento y/o desarrollo de un país, requieren para su elaboración no solo de disponer de información, sino también de poder analizarla. En ese contexto, detectar factores que favorecen o perjudican la inserción laboral de los egresados contribuye de manera sustancial, siendo éstas las más adecuadas o, dicho de otra manera, que respondan más oportunamente a las necesidades tanto de los egresados como de los empleadores, sin malgastar recursos, que, por definición, son escasos.

Estudiar las necesidades del empleador y las expectativas del egresado para incorporarse al mercado laboral no es siempre fácil y, metodológicamente, analizar la convergencia y divergencia es un medio para ello.



La convergencia, según Bernard y Durlauf (1991) la definen como las distancias entre los distintos valores de una misma variable que tienden a acotarse, de manera que disminuye el diferencial en el tiempo.

La forma más extendida de entender la convergencia es la siguiente: se dice que dos magnitudes convergen cuando las diferencias que existen entre ellas disminuyen a lo largo del tiempo. Si ocurriera lo contrario, entonces se diría que dichas variables presentan un comportamiento divergente. Sin embargo, cabe la posibilidad de que las diferencias que se mencionan se mantuvieran constantes a lo largo del tiempo. Esto significaría que las tasas de crecimiento de ambas variables serían parecidas, no pudiéndose hablar ni de convergencia, ni de divergencia (Bernard y Darlauf, 1991).

Cuando el análisis se lleva a cabo a nivel regional, las variables se ven afectadas por los entornos económicos institucionales de dos niveles territoriales diferentes: el nacional y el regional. El mercado de trabajo no es ninguna excepción a esta regla. Así pues, el mercado de trabajo de una región se ve afectado por las condiciones del país en el que se inscribe dicha región (Martín y Moral, 1999).

Siguiendo a Martín y Moral (1999), las políticas micro y macroeconómicas del país, así como la relación de éste con otros países, afectan tanto al agregado nacional como a cada una de las regiones que lo componen en el mismo sentido. Por este motivo es habitual observar un comportamiento similar, en términos cualitativos, en el movimiento de las principales magnitudes laborales para las diferentes regiones del país. Empero, las características particulares de cada región pueden dar origen a una dispersión en las variables laborales de las diferentes regiones. Se puede decir que se espera que las variables tengan una evolución temporal provocada por la marcha general de la economía nacional. Durante esta evolución puede existir o no un proceso de convergencia, que estará determinado por las características propias de

los mercados de trabajo regionales y es justo donde el análisis de convergencia muestra todas sus bondades (Avilés et al, 1997).

### a. Criterios para la medición de la convergencia

Una de las definiciones de la convergencia más aceptadas en economía es, que la diferencia entre dos o más series debe hacerse arbitrariamente pequeña (o converger hacia cierta constante,  $(\mu)$  a medida que pasa el tiempo (Camarero, 1995):

$$\lim_{t \rightarrow \infty} (X - Y) = \mu \quad (3)$$

Sin embargo, la mayoría de las variables económicas son series aleatorias. Se puede extender la definición dada por la expresión (3) introduciendo la noción de convergencia estocástica. Esto es: existe una fecha a partir de la cual la esperanza matemática de la diferencia entre las dos variables se convierte en inferior o igual a una constante,  $\mu$  (véase la ecuación 5):

$$E\{\lim_{t \rightarrow \infty} (X - Y)\} = \mu \quad (4)$$

En otras palabras: se requiere que la probabilidad de que dos series difieran en una cierta cantidad sea arbitrariamente pequeña.

En la literatura, existen diferentes métodos para contrastar la convergencia utilizando para ello el análisis de series temporales:

1. Utilizando medidas de dispersión de las varianzas condicionadas (Rogoff, 1985),
2. A través de los parámetros de las relaciones econométricas (Artis y Ormerod, 1991).
3. La metodología propuesta por Barro (1991) y Sala-i-Martin (1992) para determinar la convergencia, consiste en utilizar una sección cruzada de países, en donde se verifica la existencia de convergencia, es decir, se realiza una regresión del producto per cápita de un país con respecto a su nivel anterior. Si existe convergencia, el coeficiente estimado debe ser negativo. Este contraste está muy relacionado con el test de estacionariedad de Dickey y Fuller (1979); aunque hay que decir que esta condición no es suficientemente necesaria para la existencia de convergencia.
4. Otra forma contrastar la convergencia, es analizando la existencia de una relación de cointegración entre las variables. Debido a que para que exista convergencia las diferencias entre dos series no pueden tener varianzas infinitas, la existencia de cointegración entre las variables se ha considerado, por parte de algunos autores, como una condición necesaria, aunque no siempre suficiente, para que exista convergencia (McDonlad y Taylor, 1991).

## 5.2 Planteamiento metodológico para el análisis de convergencia y divergencia

Esta investigación utilizará datos de corte transversal para hacer el análisis de convergencia y divergencia, utilizando como fuente de información los resultados de las encuestas aplicadas a los alumnos de pre-egreso y empleadores.

Entendiendo por convergencia al hecho de que existan puntos de acuerdo entre los distintos valores de un mismo ítem, tanto para el empleador como para el alumno de pre-egreso, en tanto, la divergencia será el fenómeno contrario, es decir, produciéndose cuando existen diferencias entre los distintos valores de un mismo ítem (Cáceres, 1999). Dados los distintos valores que el alumno de pre-egreso y empleador le puedan dar a un mismo ítem, se deberá entender lo siguiente (véase tabla 14):

**Tabla 14.** Tipo de convergencia o divergencia según la valoración del alumno de pre-egreso y empleador

Agentes involucrados	Convergencia		Divergencia	
	Positiva (A)	Negativa (C)	Positiva-Negativa (B)	Negativa-Positiva (D)
Alumno/ Empleador.	Ambos agentes tienen una valoración positiva según el ítem de la variable que se desea medir y que incide en la inserción laboral. Empleador (+) Alumno (+)	Ambos agentes tienen una valoración negativa según el ítem de la variable que se desea medir y que incide en la inserción laboral. Empleador (-) Alumno (-)	El empleador tiene una valoración negativa aún y cuando el alumno se percibe positivamente según el ítem de la variable que mide la inserción laboral. Empleador (-) Alumno (+)	El empleador tiene una valoración positiva, contraria a la que percibe el alumno según el ítem de la variable que mide la inserción laboral. Empleador (+) Alumno (-)

Fuente: Elaboración propia.

Para ello, se propone confrontar la valoración de las percepciones de los empleadores y alumnos de pre-egreso ubicándolas en el gráfico propuesto según el cuadrante que le corresponda 8 (véase gráfico 8) por el ítem de las variables que se analizan:

1. Vinculación universidad empresa.
2. Empleabilidad de los egresados (según la oferta y demanda).
3. Calidad de la formación.
4. Competencias.

**Gráfico 8.** Matriz de convergencia y divergencia para la inserción laboral de los egresados

<b>Percepción de los universitarios</b>	<b>PERCEPCIÓN DE PROBABLE DECREMENTO EN LA DEMANDA PARA LA INSERCIÓN LABORAL</b> Percepciones elevadas Demandas menores Alumnos (+) Empleadores (-)	<b>B</b>	<b>PERCEPCIÓN DE CRECIMIENTO VIRTUOSO EN LA OFERTA Y DEMANDA PARA LA INSERCIÓN LABORAL</b> Percepciones elevadas Demandas mayores Alumnos (+) Empleadores (+)	<b>A</b>
	<b>PERCEPCIÓN DE REZAGO EN LA OFERTA Y DEMANDA PARA LA INSERCIÓN LABORAL</b> Percepciones menores Demandas menores Alumnos (-) Empleadores (-)	<b>C</b>	<b>PERCEPCIÓN DE PROBABLE CRECIMIENTO EN LA DEMANDA PARA LA INSERCIÓN LABORAL</b> Percepciones menores Demandas mayores Alumnos (-) Empleadores (+)	<b>D</b>
	<b>Percepción empleador</b>			

Fuente: Elaboración propia

- **Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral.** Se refiere a la positiva percepción que tanto el empleador como el alumno de pre-egreso tiene en cada una de las variables que se desean medir, por consiguiente, existirá un crecimiento en las oportunidades de inserción laboral del egresado (Convergencia positiva).
- **Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda para la inserción laboral.** El empleador valora que la formación de los egresados fue insuficiente en las variables que se miden, por lo que las posibilidades de inserción laboral crecerán en un sentido negativo (decrecimiento) pese a la valoración positiva que el alumno de pre-egreso tenga de sí mismo (Divergencia negativa).
- **Cuadrante C. Percepción de rezago en la oferta y demanda para la inserción laboral.** Se refiere a la negativa percepción que el empleador y el alumno de pre-egreso tienen en cada una de las variables que se desean medir, por consiguiente, existirá un rezago en las oportunidades de inserción laboral del egresado (Convergencia negativa).
- **Cuadrante D. Percepción de probable crecimiento en la demanda para la inserción laboral.** El empleador valora que la formación del egresado fue suficiente en las variables que se desean medir, por lo que las posibilidades de inserción laboral serán favorables para el egresado, pese a la valoración negativa que el alumno de pre-egreso tenga de sí mismo (Divergencia positiva).

Una vez categorizadas las percepciones del alumno y empleador, se requiere dimensionar el nivel de dispersión (*ld*) para poder determinar el grado de convergencia o divergencia de los agentes involucrados.

La fórmula para calcular el nivel de dispersión es la siguiente:

$$ld = X_2 - X_1 \quad (5)$$

Dónde:

$ld$  = Nivel de dispersión

$X_1$  = Percepción del alumno

$X_2$  = Percepción del empleador

Medir la dispersión de las percepciones entre los agentes involucrados permite conocer específicamente aquellos puntos en los que hay una mayor discrepancia en los ítems que se desean medir.

La tabla 15 muestra los rangos de dispersión en las que se medirán los ítems una vez operacionalizada la fórmula anterior (véase tabla 15).

**Tabla 15.** Rangos según el nivel de dispersión ( $ld$ ) de la convergencia o divergencia

Rangos según el nivel de dispersión ( $ld$ ) de la convergencia o divergencia					
$ld \geq 0$ y $\leq 0.49$	$ld \leq -0.49$ y $\geq 0$	$ld \geq 0.50$ y $\leq 0.99$	$ld \leq -0.99$ y $\geq -0.50$	$ld \geq 1.00$ y $\leq 2.00$	$ld \leq -2.0$ y $\geq -1.0$
Dispersión débil positiva.	Dispersión débil negativa.	Dispersión intermedia positiva.	Dispersión intermedia negativa.	Dispersión fuerte positiva.	Dispersión fuerte negativa positiva.

Fuente: Elaboración propia

Los tipos de dispersión según la convergencia o divergencia resultante, mostrarán:

1. Ante una situación donde exista una **dispersión débil positiva** indicará que la percepción del empleador es ligeramente mayor que la del alumno según el ítem de las variables que inciden en la inserción laboral del egresado de la DES, demostrando con ello que la DES de Ciencias Económicas y Administrativas sí está respondiendo a las necesidades del sector productivo, propiciando con ello la incorporación del egresado al mercado laboral.
2. Ante una situación donde exista una **dispersión débil negativa** dejará en evidencia que la percepción del empleador es ligeramente menor que la del alumno según el ítem de las variables que inciden en la inserción laboral del egresado de la DES, parámetro que permite identificar los aspectos sobre los que debe trabajar la DES, contribuyendo en la mejora continua de la UMSNH para responder a las necesidades que el sector productivo demanda; o bien, muestra la poca importancia que el empleador puede tener sobre determinados ítems de las variables que considera no necesarias para la inserción laboral del egresado.
3. En el caso donde exista una **dispersión intermedia positiva** indicará que la percepción del empleador es medianamente mayor que la del alumno. Lo anterior muestra la baja valoración que percibe el alumno de pre-egreso y ésta puede ser atribuible al desconocimiento de las necesidades del empleador según el ítem de las variables que inciden en la inserción laboral.
4. En el supuesto que exista una **dispersión intermedia negativa** significará que la percepción del empleador es medianamente negativa en contraste con la que el alumno percibe de sí mismo. Parámetro que permite identificar sobre los aspectos que deberá poner especial atención la DES de Ciencias Económicas y Administrativas para contrarrestar la baja percepción de los empleadores; o



bien, puede evidenciar la baja valoración que el empleador le da a determinados ítems de las variables por considerarlas no necesarias en la contratación de los egresados de la DES.

5. Ante una situación donde exista una **dispersión fuerte positiva** mostrará que la percepción del empleador es mayor que la del alumno según el ítem de las variables que inciden en la inserción laboral, demostrando que la preparación del alumno de pre-egreso se percibe positivamente, sin embargo, la baja valoración que el alumno muestra, expone el descontento del alumno por la educación recibida durante sus años de carrera al considerarla no suficiente para que pueda incorporarse al sector productivo; o bien, el desconocimiento sobre las necesidades del mercado laboral.
  
6. En el supuesto que exista una **dispersión fuerte negativa** indicará que la percepción del empleador es negativa en contraste con la que el alumno percibe de sí mismo. Parámetro que permite identificar sobre los aspectos que deberá poner especial atención la DES de Ciencias Económicas y Administrativas para contrarrestar la baja percepción de los empleadores; o bien, muestra la poca importancia que el empleador puede tener sobre determinados ítems de las variables que considera no necesarias para la inserción laboral del egresado.

### 5.3 Clasificación de las variables para su análisis

En el contexto internacional, se identificaron algunas variables que inciden en la inserción laboral de titulados en los entornos productivo, académico y global.

En los entornos productivo y académico se observaron algunas variables que se pueden dividir entre aquellas de tipo perceptivas (por parte de los alumnos) y aquellas otras que corresponden a las características que el empleador requiere.

Para el caso del entorno global, es posible identificar variables que influyen en la inserción laboral y que no obedecen a un agente específico, sin embargo, teniendo como antecedente algunos estudios en el contexto europeo, se destaca la expectativa por parte del empleador de que los egresados se adapten con rapidez a los cambios, sean flexibles, innovadores y creativos para enfrentar su trabajo.

1. **Entorno global.** En este entorno se estudia el aumento del número de egresados de una profesión, los cambios en la oferta y demanda del mercado laboral e incluso los cambios en la estructura del PIB (si los hubieran).
2. **Entorno productivo.** Teniendo como agente principal al empleador, las variables que se relacionan con las instituciones de educación superior (en este caso la UMSNH), están en función de: los factores que influyen para la contratación de egresados y del perfil educativo que requieran, así como el grado de vinculación existente entre la universidad y la empresa.
3. **Entorno académico.** Se identifica como agente principal a la universidad, entendiendo que a través de sus planes de formación y de sus titulados, éstos son capaces de actuar sobre las variables que inciden en mejorar su inserción laboral, mediante diversas iniciativas posibles de implementar, tanto en un medio externo e interno.

En el entorno global se revisarán aquellas variables que influyen en la inserción laboral y que no obedecen a un agente específico, es decir, aquel que, en un contexto global es dominado por aspectos macroeconómicos: los cambios en la oferta y demanda del mercado laboral, los cambios demográficos e incluso los cambios en la estructura del Producto Interno Bruto (PIB), para lo cual únicamente se hará una revisión de gabinete pues servirá de base para contextualizar las condiciones laborales en el Estado de Michoacán.

La selección de variables que se utilizarán para hacer el análisis de convergencia y divergencia por entorno, son (véase tablas 19 y 20).

**Tabla 16.** Relación Alumno-Empleador respecto a los entornos productivo y académico

Agentes involucrados	Entornos	Variable	Item (instrumento)	Alumno	Empleador
Alumno/ Empleadores.	1.Productivo.	1.1 Vinculación universidad empresa.	a) Grado de vinculación (univ-emp).	<b>C1:</b> 3.3	<b>C2:</b> 3.3
		1.2 Empleabilidad de los egresados (oferta y demanda).	a) Necesidades por licenciatura de la DES.	<b>C1:</b> 2.1 y 3.1	<b>C2:</b> 2.3, 2.4 y 2.5
			b) Factores que influyen.	<b>C1:</b> 3.2	<b>C2:</b> 2.2
	2. Académico.	2.1 Calidad de la formación.	a) Satisfacción de la formación recibida.	<b>C1:</b> 2.3, 2.4	<b>C2:</b> 4.1
		2.2 Competencias.	a) Competencias requeridas.	<b>C1:</b> 3.4	<b>C2:</b> 3.1
			b) Valoración sobre el nivel de competencias.	<b>C1:</b> 4.1	<b>C2:</b> 3.4

Fuente: Elaboración propia

C1: Cuestionario aplicado a alumnos

C2: Cuestionario aplicado a empleadores

Identificadas las variables en cada uno de los entornos se requiere determinar el universo y muestra objeto de estudio para realizar el análisis transversal de convergencia y divergencia

El universo de estudio está integrado por:

- a. Los alumnos que cursan el último semestre de licenciatura. (véase tabla 17).

**Tabla 17.** Universo de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa Educativo	Matricula total
Licenciatura en Contaduría.	398
Licenciatura en Administración.	275
Licenciatura en Informática Administrativa.	44
Licenciatura en Economía.	71
Licenciatura en Comercio Exterior.	121
<b>Total</b>	<b>909</b>

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas y la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga”. 2015.

- b. Los empleadores registrados en COPARMEX conformado por 546 empresas.

La muestra de estudio se determina utilizando la fórmula que permite calcular el tamaño de muestra óptimo en un muestreo aleatorio de la siguiente manera (Cantoni, 2009):

$$n = \frac{S^2}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{S^2}{N}} \quad (6)$$

## Nomenclatura:

N = tamaño de la población.

n = tamaño necesario de la muestra.

Z = margen de confiabilidad o número de unidades de desviación estándar en la distribución normal que producirá un nivel deseado de confianza.

S = desviación estándar de la población conocida o estimada a partir de anteriores estudios o de una prueba piloto.

E = error o diferencia máxima entre la media muestral y la media de la población que se está dispuesto a aceptar con un nivel de confianza que se ha definido.

Al operacionalizar la fórmula (3) tomando valores para Z de 1.95, con una S de 0.5 con un E de 0.05 y una N de 909 alumnos, equivalente a la matrícula total de los alumnos de 10° y 8vo. semestre respectivamente, siendo la muestra total de 269 alumnos (véase tabla 18).

**Tabla 18.** Determinación de la muestra de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa educativo	Matricula total	Muestra
Licenciatura en Contaduría.	398	118
Licenciatura en Administración.	275	81
Licenciatura en Informática Administrativa.	44	13
Licenciatura en Economía.	71	21
Licenciatura en Comercio Exterior.	121	36
Total	909	269

Fuente: Elaboración propia con base en la información proporcionada por la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas y la Facultad de Economía "Vasco de Quiroga", 2015.

Para el caso de los empleadores registrados en COPARMEX Michoacán, al operacionalizar la fórmula para determinar la muestra se toman los valores para Z de 1.93, con una S de 0.5 con un E de 0.0633 y una N de 546 empresas registradas, se estima una muestra de 152 empresas.

---

**Apartado IV. Resultados y propuesta de  
evaluación de política  
educativa**

---

## Capítulo 6. Análisis e interpretación de resultados

En este capítulo se analizan e interpretan los resultados obtenidos a partir de encuestas aplicadas a los alumnos de pre egreso de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas y empleadores registrados en la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX).

El instrumento que se utilizó para estimar la fiabilidad a través de un conjunto de ítems esperando que midan el mismo constructo o dimensión teórica fue el Alfa de Cronbach, la cual asume que los ítems (ponderados en una escala de valoración de 1 a 5) miden un mismo constructo y que están altamente relacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor de alfa a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados (George & Mallery, 2003).

Como criterio general, se sugieren los siguientes rangos (George & Mallery, 2003):

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente.
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno.
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable.
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre.
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable.

La prueba piloto se aplicó a 20 alumnos seleccionados al azar de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas (FCCA) y 10 alumnos de la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” (FEVAQ), mostrando el siguiente resultado:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S_1^2}{\sum S_T^2} \right) \quad (7)$$

En donde:

$\alpha$ = Coeficiente de confiabilidad	$S1$ = Total de varianza de cada ítem
$K$ = Número de ítem	$ST$ = Total de la varianza del total

De acuerdo a los resultados obtenidos, se infiere que el instrumento es altamente confiable. Por lo que se aplicó la encuesta a los alumnos de la DES y a los empleadores de acuerdo a la muestra determinada. Los resultados fueron procesados por el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.

## **6.1 Información general**

En este apartado se identifican algunos aspectos que influyen en la inserción laboral, que no obedecen a un agente específico, es decir, aquel que, en un contexto global es dominado por aspectos macroeconómicos. Adicionalmente, se presentan las principales características que muestran los alumnos de pre-egreso y empleadores encuestados.

### **1. Entorno Global**

Este entorno muestra aquellos aspectos influyen en la inserción laboral del egresado y que no obedecen a un agente específico, es decir, aquel que es dominado por aspectos de tipo macroeconómico, entre ellos:



### **a) Factores demográficos**

El mercado de trabajo se ha visto de manera histórica afectado por el crecimiento demográfico, actualmente este crecimiento ha ejercido una gran presión sobre el mercado laboral, teniendo como consecuencia que cada vez haya más personas en la búsqueda del empleo (Weller, 2003).

A nivel nacional y para el caso de Michoacán, se toma en consideración las siguientes variables (Chauca, Gómez y Gonzáles, 2011):

- La tendencia a la reducción del dinamismo en el crecimiento de la población en edades universitarias (20 a 29 años) y,
- El efecto de crecimiento de la población en edades activas ejerce sobre el dinamismo con que se acrecienta la Población Económicamente Activa (PEA).

Este comportamiento se analiza en las tablas 19 y 20 (véase tablas 19 y 20):

**Tabla 19.** Población total, población de 20 a 29 años y población económicamente activa para los años 2000, 2005, 2010 y 2015

Nivel	Población total	Población de 20 a 24 años	Población de 25 a 29 años	Población Económicamente Activa
<b>1995</b>				
Nacional.	91,158,290	9,397,424	7,613,090	39,562,404
Michoacán.	3,870,604	370,671	281,231	1,530,063
<b>2000</b>				
Nacional.	97,483,412	9,071,134	8,157,743	40,161,543
Michoacán.	3,985,667	357,857	294,099	1,583,923
<b>2005</b>				
Nacional.	103,263,388	8,964,629	8,103,358	42,698,165
Michoacán.	3,966,073	332,440	284,690	1,580,493
<b>2010</b>				
Nacional.	112,336,538	9,892,271	8,788,177	44,529,844
Michoacán.	4,351,037	392,338	322,064	1,658,417
<b>2015</b>				
Nacional.	119,530,753	10,665,816	9,252,596	46,996,169
Michoacán.	4,584,471	415,169	353,457	1,699,675

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe técnico anual de proyectos de investigación "Cambios en la formación profesional y en el empleo en Michoacán: Tendencias generales y políticas públicas 1980-2007" y del sitio de internet <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/productos/>

**Tabla 20.** Tasa de crecimiento geométrica promedio anual de la población total, de la población de 20 a 29 años y de la población económicamente activa

Nivel	Crecimiento Población total (1)	Crecimiento Población de 20 a 29 años (2)	Población Económicamente Activa (3)	(2) / (1)	(3) / (1)
<b>2000</b>					
Nacional.	1.39%	0.26%	0.30%	0.19	0.22
Michoacán.	0.59%	0.002%	0.70%	0.00	1.18
<b>2005</b>					
Nacional.	1.19%	-0.19%	1.26%	-0.16	1.07
Michoacán.	-0.10%	-1.07%	-0.04%	10.87	0.44
<b>2010</b>					
Nacional.	1.76%	1.89%	0.86%	1.08	0.49
Michoacán.	1.94%	3.15%	0.99%	1.62	0.51
<b>2015</b>					
Nacional.	1.28%	1.33%	0.73%	1.03	0.57
Michoacán.	1.07%	1.52%	0.50%	1.10	0.46

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe técnico anual de proyectos de investigación "Cambios en la formación profesional y en el empleo en Michoacán: Tendencias generales y políticas públicas 1980-2007" y del sitio de internet <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/productos/>

A partir de las tablas 19 y 20 se determina lo siguiente:

1. La relación (2) y (1) muestra las relaciones de transición demográfica, por lo que se pueden inferir los siguientes comportamientos (Chauca, Gómez y Gonzáles):
  - a. Para el periodo de 1995 a 2000 se presenta transiciones demográficas bajas a nivel nacional y en el caso del nivel estatal presenta variaciones moderadas.

- b. En el transcurso de 2000 a 2005 la transición disminuye en el caso nacional, mientras el estado de transición es muy avanzado.
- c. En el periodo de 2005 a 2010 ambos escenarios presentan una transición avanzada, ya que presenta incrementos en la población de manera considerable.
- d. Finalmente, en 2010 a 2015 en ambos escenarios al igual que en el periodo anterior, presentan una transición avanzada, mostrando que para el caso estatal aumenta en la población de 20 a 29 años y en el caso nacional disminuye, aunque no en forma drástica.

Estos contrastes demográficos entre entidades tienen efectos sobre la estructura, el dinamismo y el desempeño en el mercado laboral de los profesionales, lo anterior lo explica ANUIES (200) en los siguientes términos: *“a mayor avance en el proceso de la transición demográfica, la presión social para educar a la población en edades universitarias es, en términos dinámicos, menor que en las entidades en las que en el las que el proceso de transición demográficas se encuentra en etapas atrasadas o intermedias. Por el contrario, en las entidades con transición muy avanzada la presión sobre los mercados laborales es mayor”*.

#### **b) Contrastes económicos y de empleo**

El contraste en la evolución del Producto Interno Bruto de Michoacán, con respecto al Nacional se aprecian en los cuadros 21 y 22 (Chauca, Gómez y Gonzáles, 2011):

**Tabla 21. Producto Interno Bruto por actividad económica**

1995, 2000, 2005 (Miles de pesos de 1993)  
2010 (Miles de pesos de 2003)

Nivel de actividad económica	Nacional				Estatal			
	1995	2000	2005	2010	1995	2000	2005	2010
Total	\$ 3,646,695,764.75	\$ 4,763,630,659.50	\$ 5,191,628,656.39	\$ 12,485,511,158.00	\$ 28,023,559.00	\$ 34,653,285.00	\$ 36,316,197.00	\$ 299,907,414.00
1 Agropecuario, silvicultura y pesca.	\$ 229,344,374.75	\$ 252,796,868.50	\$ 276,671,691.89	\$ 447,905,737.00	\$ 4,928,085.00	\$ 5,699,620.00	\$ 5,819,659.00	\$ 32,982,734.00
2 Minería.	\$ 52,782,180.75	\$ 62,565,116.25	\$ 69,385,970.25	\$ 1,082,047,709.00	\$ 258,136.00	\$ 289,795.00	\$ 318,916.00	\$ 1,679,373.00
3 Industria manufacturera.	\$ 702,645,549.50	\$ 1,032,585,099.00	\$ 1,020,796,251.25	\$ 2,269,310,054.00	\$ 3,599,344.00	\$ 4,705,161.00	\$ 4,271,935.00	\$ 38,596,636.00
4 Construcción.	\$ 148,046,511.75	\$ 204,248,475.50	\$ 220,967,282.00	\$ 836,094,591.00	\$ 1,209,164.00	\$ 2,034,366.00	\$ 1,686,568.00	\$ 15,297,804.00
5 Electricidad, gas y agua.	\$ 63,550,932.00	\$ 85,214,089.00	\$ 93,558,175.50	\$ 155,878,559.00	\$ 679,759.00	\$ 1,045,242.00	\$ 906,261.00	\$ 3,386,764.00
6 Comercio, restaurantes y hoteles.	\$ 733,928,950.75	\$ 1,036,014,526.75	\$ 1,121,479,377.75	\$ 2,280,793,261.00	\$ 4,788,312.00	\$ 5,784,862.00	\$ 6,529,740.00	\$ 64,987,330.00
7 Transporte, almacenaje y comunicaciones.	\$ 358,308,650.25	\$ 533,635,043.50	\$ 692,618,570.00	\$ 1,284,289,781.00	\$ 2,211,609.00	\$ 3,060,428.00	\$ 4,168,238.00	\$ 30,811,738.00
8 Servicios financieros, seguros , actividades inmobiliarias y de alquiler.	\$ 626,330,354.75	\$ 745,448,004.25	\$ 925,602,682.00	\$ 1,726,276,614.00	\$ 5,511,187.00	\$ 6,546,851.00	\$ 7,203,767.00	\$ 42,252,977.00
9 Servicios comunales, sociales y personales.	\$ 841,193,464.75	\$ 946,828,991.25	\$ 968,100,799.00	\$ 2,647,465,960.00	\$ 5,264,815.00	\$ 6,061,926.00	\$ 5,977,024.00	\$ 72,239,605.00
Cargo por los servicios imputados.	-\$ 109,435,204.50	-\$ 135,705,554.50	-\$ 197,552,143.25	-\$ 244,551,108.00	-\$ 426,852.00	-\$ 574,966.00	-\$ 565,911.00	-\$ 2,327,546.00

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe técnico anual de proyectos de investigación "Cambios en la formación profesional y en el empleo en Michoacán: Tendencias generales y políticas públicas 1980-2007" y del sitio de internet <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/productos/>

**Tabla 22.** Producto Interno Bruto por actividad económica

1995, 2000, 2005 (Miles de pesos de 1993)  
 2010 (Miles de pesos de 2003)  
 Contribución al total

Nivel de actividad económica	Nacional				Estatal			
	1995	2000	2005	2010	1995	2000	2005	2010
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
1 Agropecuario, silvicultura y pesca.	6.29%	5.31%	5.33%	3.59%	17.59%	16.45%	16.02%	11.00%
2 Minería.	1.45%	1.31%	1.34%	8.67%	0.92%	0.84%	0.88%	0.56%
3 Industria manufacturera.	19.27%	21.68%	19.66%	18.18%	12.84%	13.58%	11.76%	12.87%
4 Construcción.	4.06%	4.29%	4.26%	6.70%	4.31%	5.87%	4.64%	5.10%
5 Electricidad, gas y agua.	1.74%	1.79%	1.80%	1.25%	2.43%	3.02%	2.50%	1.13%
6 Comercio, restaurantes y hoteles.	20.13%	21.75%	21.60%	18.27%	17.09%	16.69%	17.98%	21.67%
7 Transporte, almacenaje y comunicaciones.	9.83%	11.20%	13.34%	10.29%	7.89%	8.83%	11.48%	10.27%
8 Servicios financieros, seguros , actividades inmobiliarias y de alquiler.	17.18%	15.65%	17.83%	13.83%	19.67%	18.89%	19.84%	14.09%
9 Servicios comunales, sociales y personales.	23.07%	19.88%	18.65%	21.20%	18.79%	17.49%	16.46%	24.09%
Cargo por los servicios imputados.	-3.00%	-2.85%	-3.81%	-1.96%	-1.52%	-1.66%	-1.56%	-0.78%

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe técnico anual de proyectos de investigación "Cambios en la formación profesional y en el empleo en Michoacán: Tendencias generales y políticas públicas 1980-2007" y del sitio de internet <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/productos/>

Lo anterior muestra los contrastes en el perfil sectorial de la producción nacional y del estado de Michoacán, teniendo el siguiente comportamiento (Chauca, Gómez y Gonzáles, 2011):

- Nacionalmente, se concentra la actividad económica en el sector de los servicios comunales, sociales y personales; seguido del comercio, restaurantes y hoteles, teniendo en el tercer lugar a la industria manufacturera. Los sectores de menor peso son la minería, electricidad, gas y agua y agropecuario, silvicultura y pesca.
- En Michoacán, la actividad económica que predomina se ubica en los sectores de los servicios comunales, sociales y personales, seguido del comercio, restaurantes y hoteles; teniendo en el tercer lugar los servicios financieros, seguros, actividades inmobiliarias y de alquiler. Los sectores de menor peso son la minería, electricidad, gas y agua y construcción.

ANUIES (2000) explica las diferencias en la estructura sectorial del empleo, es lo que determina la contribución de las diversas regiones al producto interno bruto del país. Siendo estas diferencias en productividad de las regiones y entidades federativas las que ponen en manifiesto los contrastes en la “calidad” de los empleos y, éstos a su vez, están determinados no sólo por la estructura sectorial de sus economías, sino por la estructura ocupacional de las mismas y por el grado de calificación de la fuerza de trabajo que en ellas labora, entre las cuales destacan los ocupados con estudios de nivel superior...” (ANUIES, 2003).

## 2. Características generales de los alumnos de pre-egreso

Según la muestra determinada, el instrumento fue aplicado a 269 alumnos de pre-egreso de las diferentes licenciaturas que conforman la DES de Ciencias Económicas y Administrativas, distribuidos de la siguiente forma (véase tabla 23):

**Tabla 23.** Número de alumnos por programa educativo

Licenciatura en Contaduría Pública (LCP)	Licenciatura en Administración (LA)	Licenciatura en Informática Administrativa (LIA)	Licenciatura en Economía (LE)	Licenciatura en Comercio Exterior (LICOMEX)	Total
118	81	13	21	36	269
43.9%	30.1%	4.8%	7.8%	13.4%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH, aplicada en mayo de 2015.

De los alumnos encuestados, el 57% lo representan las mujeres y el 43% hombres; la edad promedio oscila entre los 22 y 23 años y el 90% son solteros (véase tabla 24).

**Tabla 24.** Estadísticos descriptivos de los datos de identificación.

Estadísticos descriptivos	Sexo	Edad	Estado Civil
Media.	1.57	22.61	1.18
Mediana.	2.00	22.00	1.00
Moda.	2.00	22	1.00
Varianza.	0.246	0.478	7.627

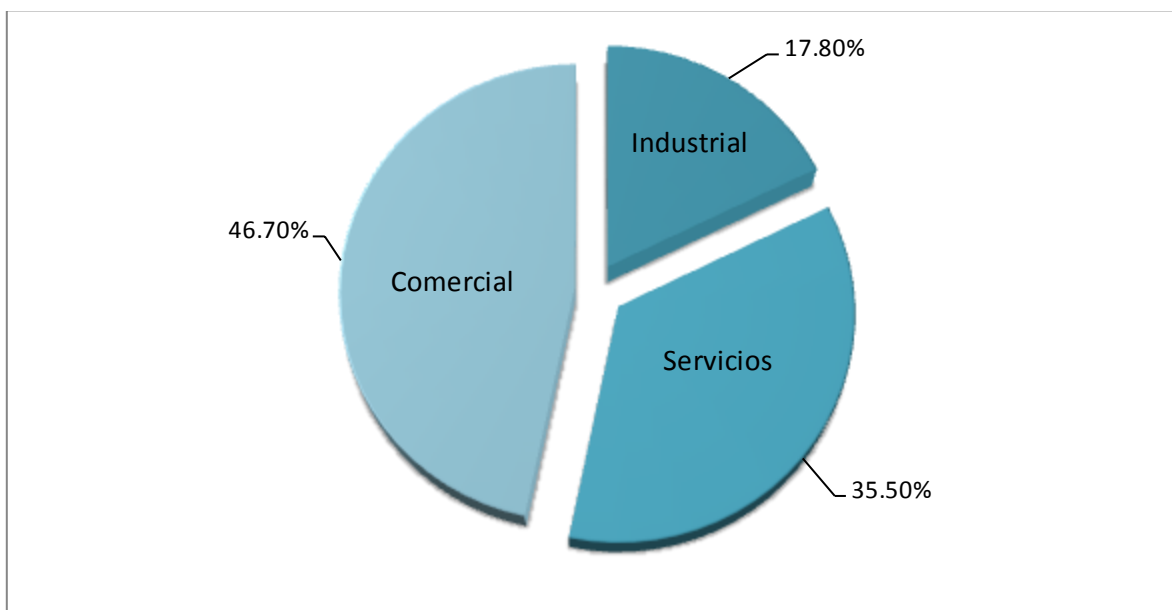
Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH, aplicada en mayo de 2015.



### 3. Características principales de los empleadores encuestados.

- Las actividades económicas de los encuestados son: comercial (46.7%), industrial (17.8%) y de servicios (35.5%) (véase gráfico 9).

**Gráfico 9.** Distribución por actividad económica de los empleadores encuestados.



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta para empleadores aplicada en los meses de marzo, abril y mayo 2016.

- El tamaño de la empresa se clasificó en función del número de trabajadores que laboran en ella, siendo: micro y pequeña (32.90%), medianas (52.60%) y grandes (14.50%).
- El nivel de instrucción que predomina en los empleados de las empresas encuestadas, es el de licenciatura, seguido por el bachillerato o equivalentes. Los niveles que menos predominan son, nivel básico y posgrados (maestría y doctorado).
- El 97% de los empleadores afirma estar dispuesto a contratar recién egresados.

- El 92% de los encuestados considera que el crecimiento de sus empresas será favorable en los próximos años, en ese mismo sentido se dará la evolución del empleo.
- El nivel educativo que actualmente requiere el empleador es el de licenciatura, seguido por el de bachillerato y maestrías, los menos requeridos son los niveles de pre-escolar y primaria.
- El área de estudio más demandada es el de ciencias económicas y administrativas, seguido de las ingenierías y ciencias exactas; las menos requeridas son las ciencias de la salud y ciencias agropecuarias.
- La mayoría de los empleadores concuerdan que algunos de los factores que influyen para la inserción laboral de los egresados son: a) el perfil educativo, b) la experiencia y c) los conocimientos especializados que son tomados en consideración.

## 6.2 Análisis transversal de convergencia y divergencia en el entorno académico y productivo

Las variables que se utilizaron para el análisis de convergencia y divergencia en los entornos productivo y académico establecidos en la tabla 16 del capítulo anterior son (véase tabla 16):

1. Vinculación universidad-empresa.
2. Empleabilidad de los egresados.
3. Calidad de la formación.
4. Competencias.

Para determinar la convergencia y divergencia de las percepciones de los empleadores y alumnos de pre-egreso se requiere:

1. Determinar la media de las respuestas por cada ítem de las cuatro variables que inciden en la inserción laboral de los egresados, utilizando la siguiente fórmula (véase fórmula 8):

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{N} \quad (8)$$

2. Ubicar las respuestas por ítem, según la valoración dada en el cuadrante propuesto en el capítulo anterior para analizar la convergencia y divergencia (véase gráfico 8) de las variables que inciden en la inserción laboral de los egresados. La siguiente tabla indica la escala de valoración utilizada para cada ítem que se desea conocer y su significado (véase tabla 25).

**Tabla 25.** Escala de valoración por ítem

<b>+2</b>	<b>+1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-2</b>
Representa un valor muy positivo.	Representa un valor positivo.	Representa un valor regular.	Representa un valor poco positivo.	Representa un valor nada positivo.

Fuente: Elaboración propia

3. Determinar el nivel de dispersión ( $ld$ ) dada la media de las respuestas por empleador y alumno a partir de la fórmula  $ld = X_2 - X_1$  desarrollada en el capítulo anterior (ver fórmula 5).

### 6.2.1 Entorno productivo

Teniendo como agente principal al empleador y su relación con la Universidad, se desea determinar la convergencia y divergencias en las siguientes variables: 1) *vinculación universidad-empresa* y 2) *Empleabilidad de los egresados (oferta y demanda)*.

#### 1. Vinculación universidad-empresa

La vinculación universidad-empresa entendida como aquel proceso que busca articular a la educación universitaria con el mercado laboral mediante el desarrollo de acciones y proyectos que doten al egresado de los conocimientos habilidades y destrezas que el sector productivo demanda.

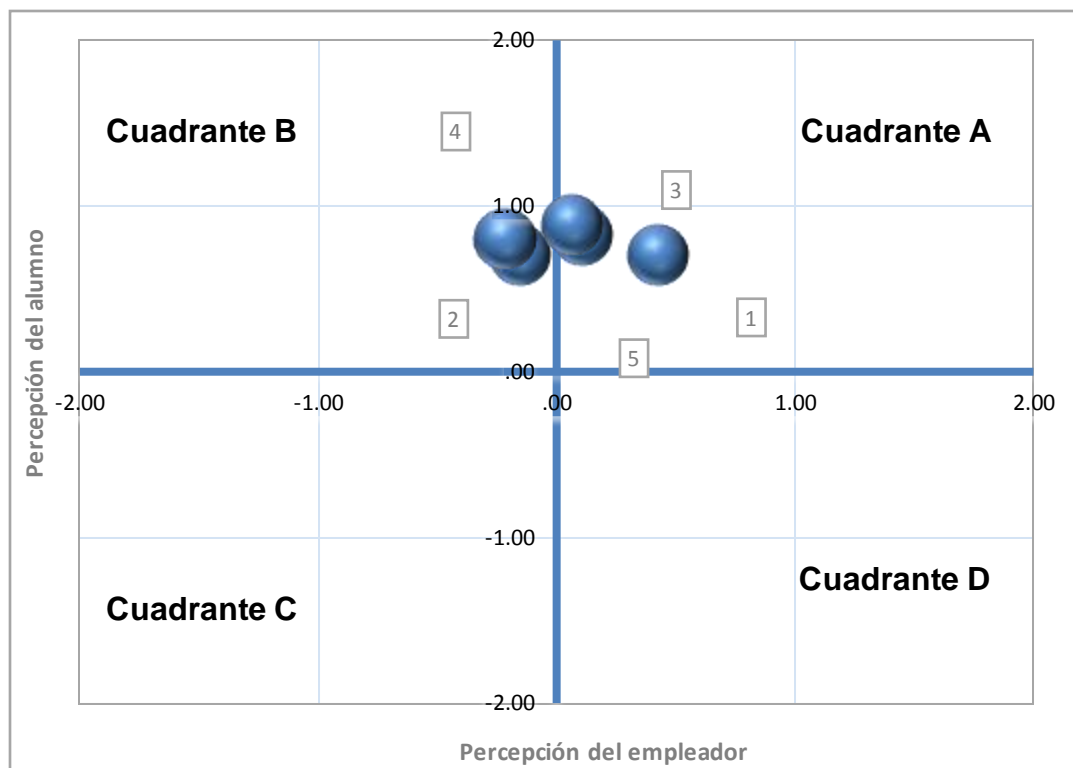
El grado de vinculación universidad y empresa estará dado en función de:

- 1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura,** es decir, si los egresados logran aplicar los conocimientos adquiridos durante el tiempo que cursaron sus estudios universitarios en su centro de trabajo.
- 2. La coordinación y el trabajo en equipo,** considerando que al egreso el alumno debe integrarse y trabajar en equipo con los demás colaboradores para el cumplimiento de metas en conjunto.
- 3. La capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo,** los egresados deben ser capaces de desarrollarse en cualquier ambiente laboral al concluir sus estudios universitarios.
- 4. Las habilidades para la comunicación oral y/o escrita,** es decir, el egresado debe tener la capacidad de poder expresarse en su centro de trabajo ya sea de manera oral y/o escrita.
- 5. La capacidad para la identificación y solución de problemas,** a partir del conocimiento adquirido durante sus años de estudio el egresado podrá identificar y solucionar problemas que se presenten en su trabajo.

La tabla 26 que se muestra a continuación presenta la media de las respuestas según el grado de vinculación universidad-empresa que perciben los alumnos de pre-egreso y empleadores por cada ítem descrito (véase tabla 26).

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla 26 se indica en el gráfico 10, ubicando cada ítem según el cuadrante que le corresponde por resultado obtenido (Véase gráfico 10).

**Gráfico 10.** Vinculación universidad-empresa alumno respecto empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 26.** Valoración del grado de vinculación universidad empresa

<i><b>i. Vinculación universidad empresa</b></i>		
Ítems	Empleador	Alumnos
1. La puesta en práctica de los conocimientos.	0.42	0.71
2. La coordinación y el trabajo en equipo.	-0.16	0.71
3. Capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo.	0.10	0.83
4. Habilidades para la comunicación.	-0.22	0.81
5. Capacidad para identificar y solucionar problemas.	0.06	0.89

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Toda vez que se han ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en el gráfico anterior, el resultado que se determina por cuadrante involucrado se interpreta de la siguiente manera:

**1. Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda.** Tanto el empleador como el alumno tienen una valoración positiva respecto a: la puesta práctica los conocimientos adquiridos (1), la capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo (3) y la capacidad para identificar y solucionar problemas (5), indicando convergencia positiva (Empleadores (+), Alumnos (+)).

**2. Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda.** El empleador considera una baja vinculación respecto a:

- a) La coordinación y trabajo en equipo (2), elemento que considera indispensable en el trabajo, pues permite compartir las experiencias, habilidades y destrezas y de esta manera lograr en conjunto los resultados deseados.
- b) Las habilidades para la comunicación (4), pues el empleador valora la capacidad para transmitir una idea, ya sea de manera verbal o escrita.

La falta de estos elementos, puede obstaculizar el proceso de inserción laboral de los egresados, por lo que se debe trabajar más desde las aulas en estos elementos, pese a la percepción positiva del alumno de pre-egreso, observándose una divergencia negativa en estos elementos (Empleadores, (-), Alumnos (+)).

Las convergencias y divergencias explicadas por cuadrante son el resultado de cruzar las percepciones del empleador y alumno, derivado para la variable *vinculación universidad-empresa* resumido en la siguiente tabla (véase tabla 27):

**Tabla 27.** Convergencias y divergencias de la variable *vinculación universidad-empresa*

	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>
<b>Positiva.</b>	1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos. 2. La capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo. 3. La capacidad para identificar y solucionar problemas.	-----
<b>Negativa.</b>	-----	1. La coordinación y el trabajo en equipo. 2. Las habilidades para la comunicación oral y/o escrita.

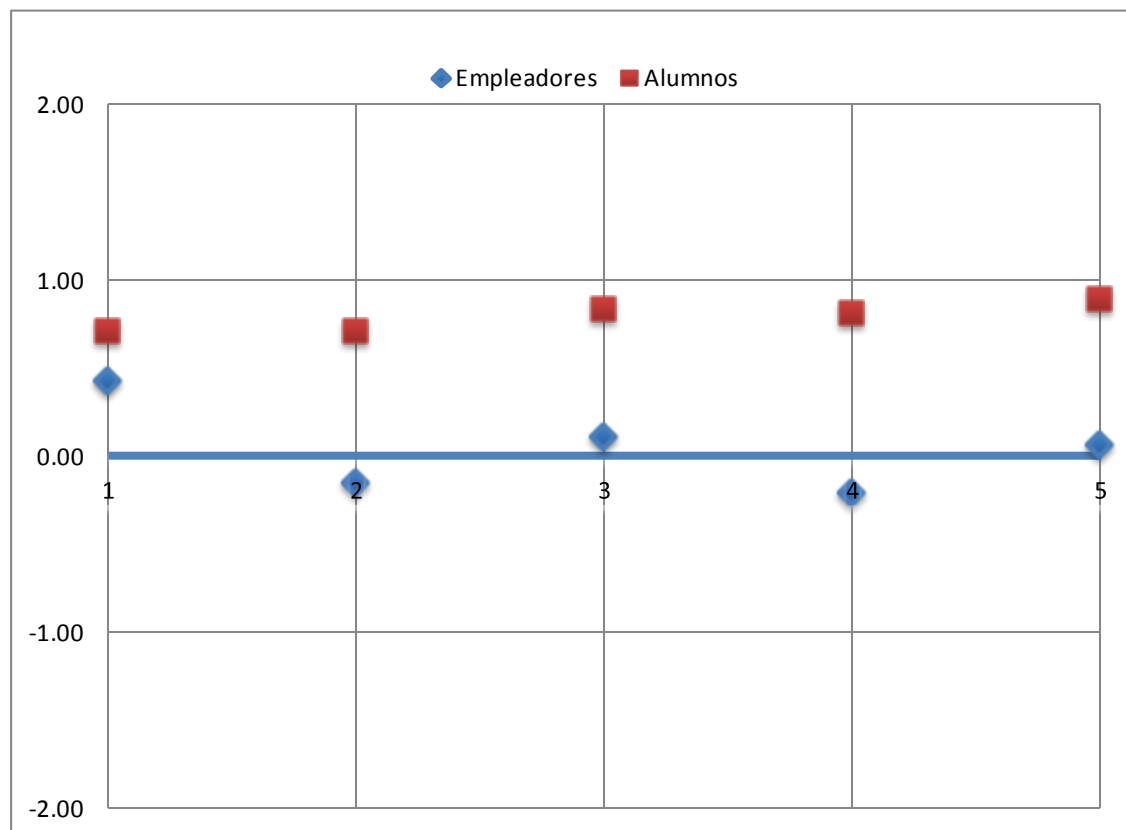
Fuente: Elaboración propia con base en las percepciones del alumno de pre-egreso y empleador.

Identificadas las convergencias y divergencias de la variable *vinculación universidad-empresa*, se desea observar gráficamente la media de las respuestas por ítem según la percepción del empleador y alumno, tal y como lo muestra el gráfico 11 (véase el gráfico 11).

Posteriormente, se mide el nivel de dispersión (*ld*) por cada ítem, restando la media de las respuestas del empleador ( $x_2$ ) y alumno de pre-egreso ( $x_1$ ) y cuyo resultado se muestra en la tabla 28 (véase tabla 28).



**Gráfico 11.** Vinculación universidad empresa según alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 28.** Determinación del nivel de dispersión (*ld*) por ítem

Nivel de dispersión ( <i>ld</i> ) por ítem		
Ítems	Nivel de Dispersión	Tipo de dispersión
1. La puesta en práctica de los conocimientos.	-0.29	Dispersión débil negativa.
2. La coordinación y el trabajo en equipo.	-0.87	Dispersión intermedia negativa.
3. Capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo.	-0.73	Dispersión intermedia negativa.
4. Habilidades para la comunicación oral y/o escrita.	-1.03	Dispersión fuerte negativa.
5. Capacidad para identificar y solucionar problemas.	-0.83	Dispersión intermedia negativa.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

La determinación del nivel de dispersión (*ld*) presentado en la tabla 28 también muestra el tipo de dispersión que se presenta por cada ítem de la variable *vinculación universidad-empresa* indicando (véase tabla 28):

1. Una dispersión débil negativa en la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos (1). La percepción del empleador, aunque es positiva es ligeramente menor que la del alumno, indica que la DES ha logrado cumplir uno de sus objetivos planteados, que es el transmitir el conocimiento y que éstos son replicados por los egresados en el desempeño de sus actividades.
2. Una dispersión intermedia negativa en: a) la coordinación y trabajo en equipo (2), b) la capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo (3), y c) la capacidad para identificar y solucionar problemas (5), son elementos sobre los que se debe poner una especial atención, pues, aunque se reconoce que llevarlos a la práctica depende en gran medida del egresado, la universidad debe trabajar sobre estos elementos en las aulas para que estas prácticas se repliquen en el trabajo.
3. Una dispersión fuerte negativa en las habilidades para la comunicación oral y/o escrita (4), la baja valoración que el empleador en este ítem es un foco atención sobre el que debe trabajar DES de Ciencias Económico Administrativas.

## 2. Empleabilidad de los egresados (oferta y demanda)

La empleabilidad se refiere aquellos elementos que son contemplados para que los egresados logren insertarse al mercado laboral. Los indicadores que miden la empleabilidad son:

- a) **Las necesidades por área disciplinar** que se tengan en el área de Ciencias Económicas Administrativas según las condiciones socio-económicas de la región.
- b) **Los factores que influyen para la contratación de los egresados**, como, por ejemplo: el contar con el título profesional, la universidad de procedencia, el dominio de lenguas extranjeras, la edad, sexo y estado civil.

### a) Necesidades por licenciatura de la DES

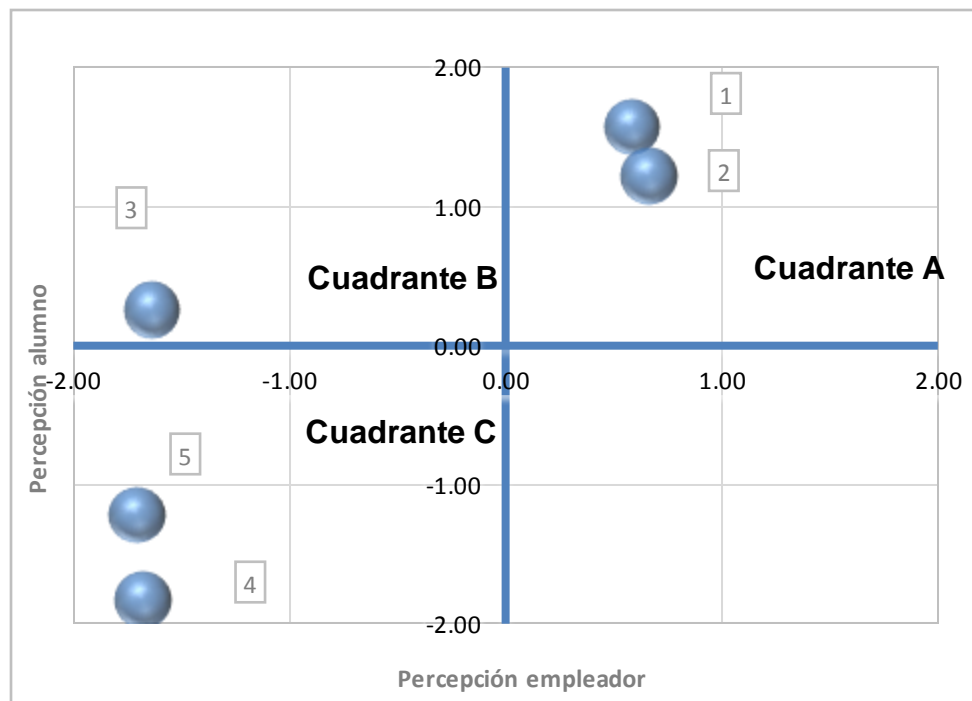
Las necesidades de inserción laboral que mide este indicador por licenciatura de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas, está conformado por:

1. Licenciatura en Contaduría Pública (LCP).
2. Licenciatura en Administración de Empresas (LAE).
3. Licenciatura en Informática Administrativa (LIA).
4. Licenciatura en Economía (LE).
5. Licenciatura en Comercio Exterior (LICOMEX).

La tabla 30 que se muestra a continuación presenta la media de las respuestas según las necesidades de los empleadores por licenciatura que conforma la DES y las percibidas por los alumnos de pre-egreso (véase tabla 29).

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla 29 se indica en el gráfico 12, en el que se posiciona cada ítem según el cuadrante que le corresponde por resultado obtenido (véase gráfico 12).

**Gráfico 12.** Necesidades por licenciatura de la DES



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 29.** Necesidades por licenciatura de la DES.

Ítems	Alumnos	Empleadores
1. Licenciatura en Contaduría Pública (L.C.P.).	0.58	1.58
2. Licenciatura en Administración de Empresas (L.A.E.).	0.66	1.23
3. Licenciatura en Informática Administrativa (L.I.A.).	-1.64	0.26
4. Licenciatura en Economía (L.E.).	-1.82	-1.81
5. Licenciatura en Comercio Exterior (LICOMEX).	-1.71	-1.21

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Toda vez que se han ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en el gráfico anterior, el resultado que se determina por cuadrante involucrado se interpreta de la siguiente manera:

- 1. Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral.** La Licenciatura en Contaduría Pública (1) y en Administración de Empresas (2) continúan siendo las carreras demandadas por el mercado laboral. Las oportunidades de inserción laboral para los egresados de estas licenciaturas son favorables, observándose una convergencia positiva (Empleadores (+), Alumnos (+)).
- 2. Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda para la inserción laboral.** La Licenciatura en Informática Administrativa (3) es poco demandada por el mercado laboral, aunque los alumnos de pre-egreso la consideran necesaria en las empresas, reconocen la dificultad que tienen para encontrar empleo, es decir, se distingue una divergencia negativa (Empleadores (-), Alumnos (+)).
- 3. Cuadrante C. Percepción de rezago en la oferta y demanda para la inserción laboral.** La Licenciatura en Economía (4) y Comercio Exterior (5), son poco demandadas por el mercado laboral dificultando con ello la inserción laboral de sus egresados, pues aún existe un desconocimiento sobre el desempeño de la profesión de los egresados de estas carreras. Por otra parte, los alumnos consideran que les será difícil encontrar empleo. Existiendo divergencia positiva en las percepciones (Empleadores (+), Alumnos (-)).

Las convergencias y divergencias explicadas por cuadrante son el resultado de cruzar las percepciones del empleador y alumno, derivado de lo anterior se exponen las necesidades existentes en el mercado laboral por licenciatura resumido en la siguiente tabla (véase tabla 30):

**Tabla 30.** Convergencias y divergencias según las licenciaturas requeridas por el mercado laboral

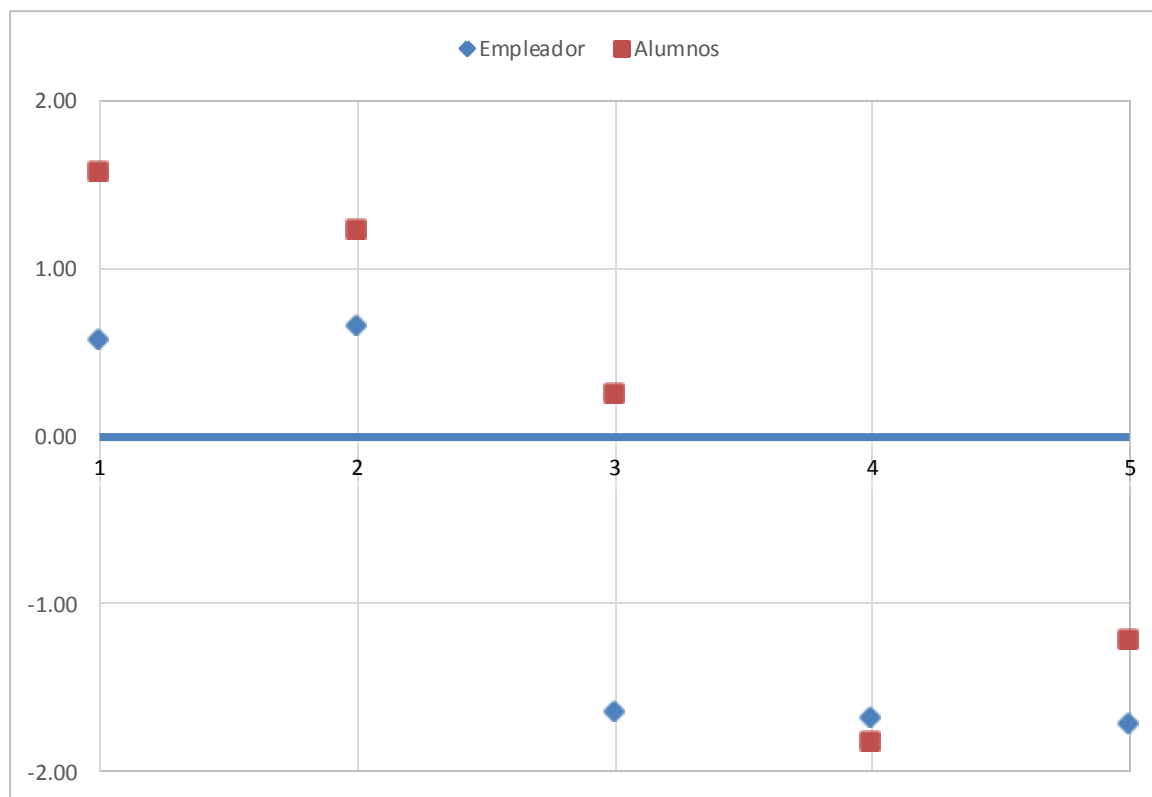
	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>
<b>Positiva.</b>	1. Licenciatura en Contaduría Pública (L.C.P.). 2. Licenciatura en Administración de Empresas (L.A.E.).	-----
<b>Negativa.</b>	1. Licenciatura en Economía (L.E.) 2. Licenciatura en Comercio Exterior (LICOMEX).	1. Licenciatura en Informática Administrativa (L.I.A.).

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Identificadas las convergencias y divergencias en las necesidades por área disciplinar, se desea observar gráficamente la media de las respuestas por ítem según la percepción del empleador y alumno, como se muestra en el gráfico 13 siguiente (véase gráfico 13).

Posteriormente, se mide el nivel de dispersión ( $ld$ ) por cada ítem, restando la media de las respuestas del empleador ( $x_2$ ) y alumno de pre-egreso ( $x_1$ ) y cuyo resultado se muestra en la tabla 31 (véase tabla 31).

**Gráfico 13.** Necesidades por licenciatura de la DES según alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 31.** Determinación del nivel de dispersión

Nivel de dispersión ( <i>ld</i> ) por ítem		
Ítems	Nivel de Dispersión	Tipo de dispersión
1. Licenciatura en Contaduría Pública (L.C.P.).	-1.00	Dispersión fuerte negativa.
2. Licenciatura en Administración de Empresas (L.A.E.).	-0.57	Dispersión intermedia negativa.
3. Licenciatura en Informática Administrativa (L.I.A.).	-1.9	Dispersión fuerte negativa.
4. Licenciatura en Economía (L.E.).	0.14	Dispersión débil positiva.
5. Licenciatura en Comercio Exterior (LICOMEX).	-0.50	Dispersión intermedia negativa.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

La determinación del nivel de dispersión (*ld*) presentado en la tabla 31 también muestra el tipo de dispersión que se presenta según las necesidades existentes por licenciatura indicando (véase tabla 31):

1. Una dispersión débil positiva en la contratación de Licenciados en economía, donde el empleador y alumno de pre-egreso coinciden en que las esperanzas de empleabilidad para los egresados de economía son bajas, pese a que se reconoce su importante participación en las empresas, el desconocimiento de las actividades que desempeña el licenciado en economía y las características del mercado laboral del estado de Michoacán, dificulta su inserción laboral.
  
2. Una dispersión intermedia negativa en donde se observa lo siguiente:
  - a) La esperanza de empleo para los egresados de la licenciatura en Administración es positiva según empleador y alumno, es decir, el empleador requiere tanto a egresados de la licenciatura en administración como de contabilidad aún y cuando el alumno considera que se requieren más Licenciados en Administración en el sector productivo.
  - b) La Licenciatura en Comercio Exterior muestra el efecto contrario, pues el empleador no la considera como la carrera más demandada, pero el alumno manifiesta que, aunque tiene esperanzas de insertarse al mercado laboral, le será difícil lograrlo.
  
3. Una dispersión fuerte negativa en la Licenciatura de Contaduría. Contrario a lo que el alumno percibe respecto a las oportunidades de empleo para los egresados de la Licenciatura en Contaduría Pública, la evidencia muestra que, aunque sí existen oportunidades de empleo para esta licenciatura, pero ésta es sobrevalorada por el alumno en la inserción laboral.



## **b) Factores que influyen para la contratación de egresados**

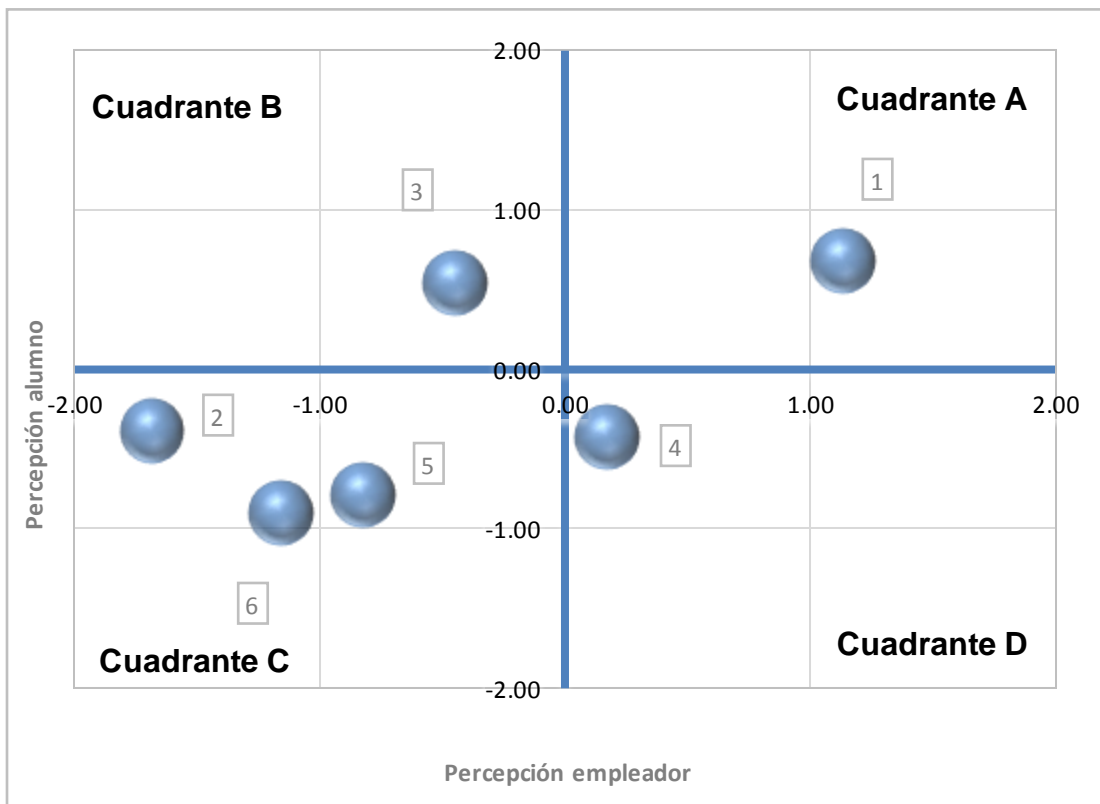
Los factores que influyen para la contratación de los egresados, según la perspectiva del alumno de pre-egreso y empleador son:

1. Estar titulado.
2. Ser egresado de la UMSNH.
3. Dominar el inglés u otro idioma.
4. Edad.
5. Sexo.
6. Estado civil.

La tabla 32 que se muestra a continuación presenta la media de las respuestas según las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores respecto a los factores que consideran inciden en la inserción laboral (véase tabla 32).

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla 32 se indica en el gráfico 14, ubicando cada ítem según el cuadrante que le corresponde por resultado obtenido (véase gráfico 14).

**Gráfico 14.** Factores que influyen para la contratación de los egresados



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 32.** Factores que influyen para la contratación de egresados

<i>b) Factores que influyen para la contratación de egresados</i>		
Ítems	Empleador	Alumnos
1. Estar titulado.	1.13	0.69
2. Ser egresado de la UMSNH.	-1.69	-0.38
3. Dominar el inglés u otro idioma.	-0.45	0.55
4. Edad.	0.17	-0.42
5. Sexo.	-0.83	-0.78
6. Estado civil.	-1.16	-0.89

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Toda vez que se han ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en el gráfico anterior, el resultado que se determina por cuadrante involucrado se interpreta de la siguiente manera:

- 1. Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral.** Un factor importante para la contratación, es que los egresados cuenten con el título universitario (1), pues en la medida que los alumnos al egreso cuenten con este requisito, el acceso al mercado laboral será más fluido. Convergencia positiva (Empleador (+), Alumno (+)).
- 2. Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda para la inserción laboral.** El alumno considera que es importante dominar el inglés o algún otro idioma (3) pues complementa su formación profesional, en contraste, el empleador no lo considera en la contratación para esta área de estudio. Divergencia negativa (Empleador (-), Alumno(+)).
- 3. Cuadrante C. Percepción de rezago en la oferta y demanda para la inserción laboral.** El gráfico 14 muestra que: ser egresado de la UMSNH (2), el sexo (5) y, el estado civil (6), tienen muy poca importancia en la contratación. Convergencia negativa (Empleador (-), Alumno (-)).
- 4. Cuadrante D. Percepción de probable crecimiento en la demanda para la inserción laboral.** La edad (4) tiene regular importancia en la contratación para el empleador, pues a menudo ésta se relaciona con la experiencia adquirida a través de los años, dificultando en algunos casos la inserción laboral de los egresados quienes la consideran poco importante, pues, requieren comenzar a trabajar para poder adquirirla. Divergencia positiva (Empleador (+), Alumno (-)).

Las convergencias y divergencias explicadas por cuadrante son el resultado de cruzar las percepciones del empleador y alumno; derivado de lo anterior se exponen los factores que influyen para contratación de egresados resumido en la siguiente tabla (véase tabla 33):

**Tabla 33.** Convergencias y divergencias en los factores que influyen para la contratación de egresados

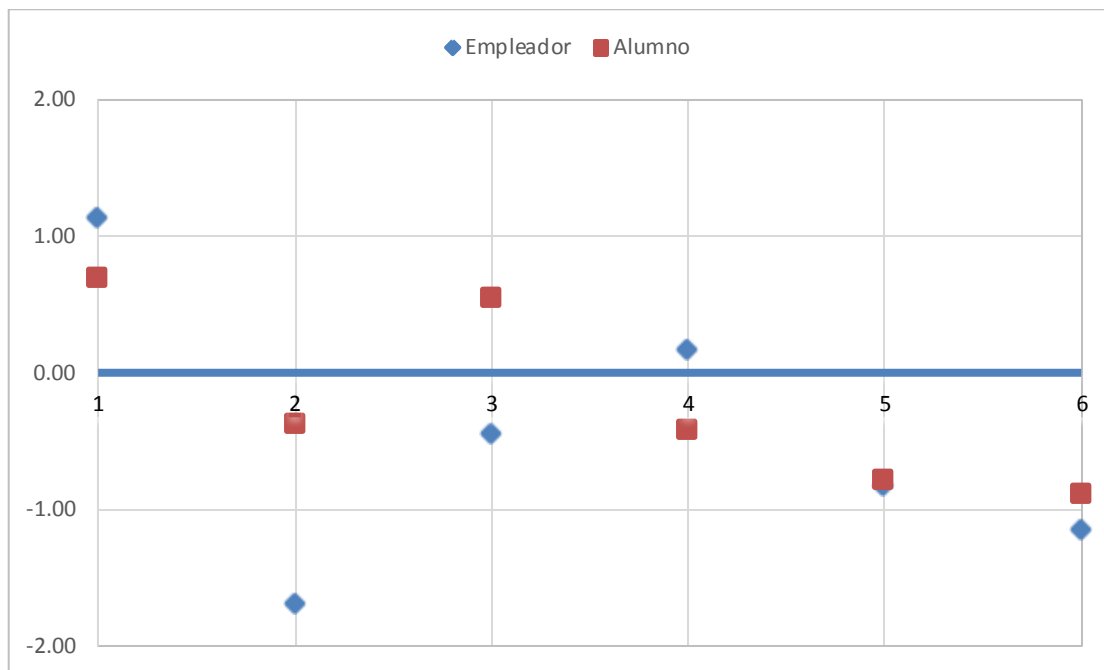
	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>
<b>Positiva.</b>	1. Estar titulado.	1. No dominar el inglés u otro idioma.
<b>Negativa.</b>	1. Ser egresado de la UMSNH. 2. Sexo. 3. Estado Civil.	4. Edad.

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas por alumno y empleador.

Identificadas las convergencias y divergencias en los factores que influyen para la contratación de egresados, se desea observar gráficamente la media de las respuestas por ítem según la percepción del empleador y alumno, como se muestra en el gráfico 15 (véase el gráfico 15).

Posteriormente, se mide el nivel de dispersión ( $ld$ ) por cada ítem, restando la media de las respuestas del empleador ( $x_2$ ) y alumno de pre-egreso ( $x_1$ ) y cuyo resultado se muestra en la tabla 34 (véase tabla 34).

**Gráfico 15.** Factores que influyen en la empleabilidad según alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 34.** Determinación del nivel de dispersión por ítem

Nivel de dispersión ( <i>ld</i> ) por ítem		
Ítems encuesta	Nivel de dispersión	Tipo de dispersión
1. Estar titulado.	0.44	Dispersión débil positiva.
2. Ser egresado de la UMSNH.	-1.31	Dispersión fuerte negativa.
3. No dominar el inglés u otro idioma.	-1.00	Dispersión fuerte negativa.
4. Edad.	0.59	Dispersión intermedia positiva.
5. Sexo.	-0.05	Dispersión débil negativa.
6. Estado civil.	-0.27	Dispersión débil negativa.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

La determinación del nivel de dispersión (*ld*) presentado en la tabla 34 también muestra el tipo de dispersión que se presenta según las necesidades existentes por licenciatura indicando (véase tabla 34):

1. Una dispersión débil positiva en el título del egresado (1). Uno de los requisitos que exige el empleador para la contratación de egresados es, que éste cuente con título profesional. Por su parte, el alumno también reconoce la importancia de contar con este elemento a su egreso, convirtiéndolo en su principal objetivo al concluir sus estudios.
2. Una dispersión intermedia positiva en la edad (4), éste ítem indica que para el empleador tiene regular importancia, pues a menudo ésta se relaciona con la experiencia adquirida con el transcurso del tiempo. El alumno, por el contrario, considera que para poder adquirir experiencia necesita comenzar a trabajar al concluir sus estudios.
3. Una dispersión débil negativa en el sexo del egresado (5) y estado civil (6). Para ambos encuestados estos elementos tienen poca importancia en la contratación de egresados.
4. Una dispersión intermedia negativa en la que, por un lado, los empleadores consideran que ser egresado de la UMSNH (2) no influye en la contratación, así como su estado civil (6), pese a la importancia que el alumno les da a estos elementos.

## 6.2.2 Entorno académico

Se identifica como agente principal a la universidad, entendiendo que a través de sus planes y programas de formación los egresados son capaces de actuar ante las necesidades del mercado de trabajo mediante diversas iniciativas posibles para implementar, tanto en un medio externo como interno.

### 1. Calidad de la formación

La calidad de la formación es valorada conforme a la satisfacción de la etapa formativa del egresado durante el tiempo en el que cursa la licenciatura.

- a) **Satisfacción de la formación recibida.** Los alumnos y empleadores valoran en buena medida la educación de los egresados universitarios, encontrándose en un estado de expansión en la oferta y demanda.

La tabla 35 muestra la media de las respuestas según el grado de satisfacción por la formación recibida desde el punto de vista de los alumnos de pre-egreso y del empleador (véase la tabla 35).

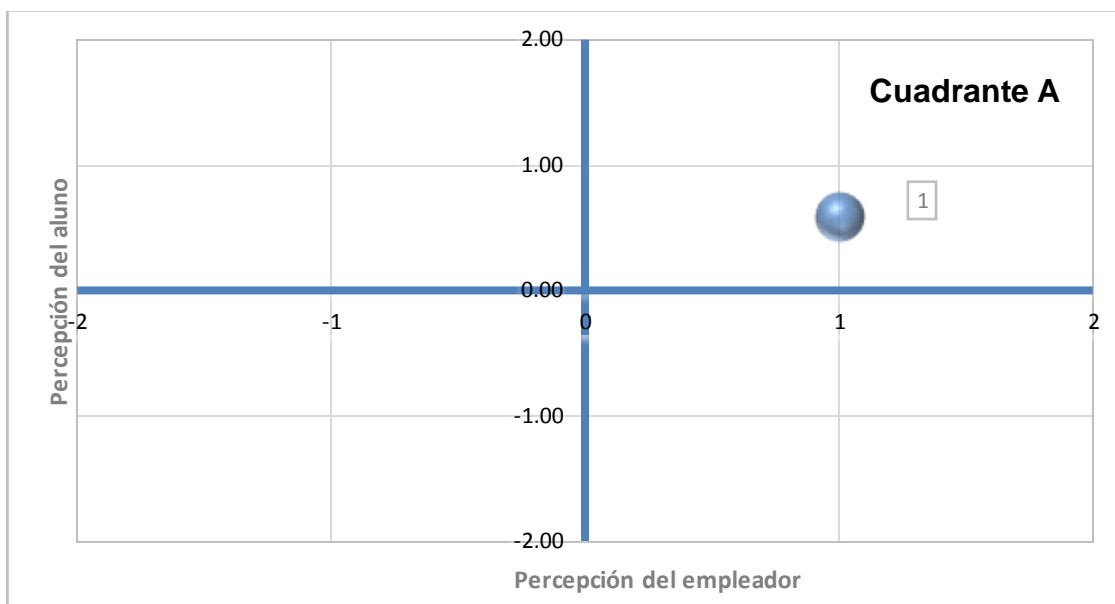
**Tabla 35.** Satisfacción de la formación recibida

Satisfacción de la formación recibida	
Empleador.	0.59
Alumnos.	0.70

Fuente: Elaboración propia.

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla anterior se muestra en el gráfico 16, ubicando la respuesta según el cuadrante que le corresponde (véase gráfico 16).

**Gráfico 16.** Satisfacción de la formación recibida por la UMSNH según alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Toda vez que se ha ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores, se muestra que la satisfacción de la formación recibida por la UMSNH, se muestra en el Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral, pues ambos consideran estar satisfechos en la formación de los egresados durante sus años de estudio.

El gráfico 16 indica que existe una convergencia positiva en este ítem y el nivel de dispersión (*ld*) existente dadas las respuestas es de -0.11, es decir, se observa una dispersión débil negativa. Los empleadores tienen una ligera valoración inferior que la del alumno, lo cual no es significativa, pues ambos consideran que la educación recibida por UMSNH, es buena base para mejorar las perspectivas



profesionales del egresado, así como para comenzar a trabajar y mejorar su desarrollo personal, primordialmente.

Adicionalmente se le cuestiona al empleador los aspectos por los cuales está valorando positivamente a la universidad, manifestando que la universidad ha influido de manera positiva en el empleo, pero aún se tiene que trabajar, en: a) el uso de tecnologías de la información en el desempeño de sus funciones, b) el nivel de dominio del área asignada a la organización, c) la utilización del conocimiento, d) la experiencia, e) el razonamiento para emitir opiniones fundamentadas, f) comunicación oral al utilizar argumentos sólidos para comunicarse, g) comunicación escrita, para redactar informes y documentos, integración a equipos de trabajo y cooperación permanente con sus compañeros, h) argumentos teóricos para resolver problemas en la práctica, e i) la capacidad para hacer valer su autoridad (liderazgo).

## 2. Competencias

Las competencias se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que el alumno adquiere durante su preparación universitaria. Los indicadores que miden a las competencias están en función de:

- a) **Las Competencias requeridas**, aquellas competencias que el empleador demanda del egresado para su contratación.
- b) **La valoración de las competencias**, es decir, es la valoración de las competencias que el egresado posee al egreso.

### a) Competencias requeridas.

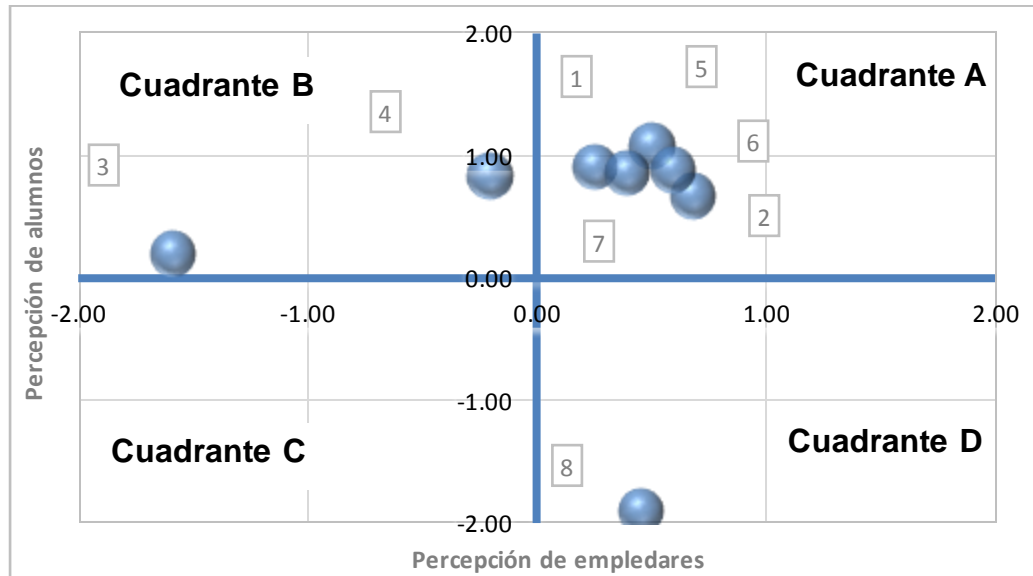
Las competencias requeridas que mide este indicador, son:

1. **Conocimientos de la disciplina**, según el plan de estudios desarrollado por licenciatura el alumno debe tener los conocimientos suficientes según su área de estudio.
2. **Conocimientos especializados**, el egresado debe tener conocimientos específicos acorde a su profesión.
3. **Conocimientos de lenguas extranjeras** como parte de la formación integral del egresado, conocer alguna lengua extranjera contribuirá en su desarrollo profesional pudiendo desenvolverse a nivel internacional, comprender y/o entender textos relacionados con su profesión, etc.
4. **Razonamiento lógico y analítico**, la capacidad para procesar la información sintetizando e integrando el conocimiento.
5. **Habilidades para tomar decisiones**, entendida como la capacidad para elegir un curso de acción basado en el conocimiento adquirido.
6. **Disposición para la capacitación constante**, como parte de la formación del egresado, se asume que la capacitación incrementa su potencial para el pleno desarrollo de sus actividades en el trabajo.
7. **Habilidades para hacer relaciones públicas**, es decir, la capacidad de interactuar con otras personas, en el caso de las empresas será la capacidad de interactuar con agentes externos e internos a la organización.
8. **Habilidades para saber comunicar**, entendida como la capacidad de transmitir el conocimiento.

La tabla 36 que se muestra a continuación presenta la media de las respuestas según las necesidades de los empleadores por competencia requerida y aquellas que percibe el alumno de pre-egreso que son necesarias (véase tabla 36).

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla 36 se indica en el gráfico 17, en el que se posiciona cada ítem según el cuadrante que le corresponde por resultado obtenido (véase gráfico 17).

**Gráfico 17.** Competencias requeridas según alumno respecto al empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 36.** Competencias requeridas en los puestos de trabajo

<b>a) Competencias requeridas</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Empleador</b>	<b>Alumnos</b>
1. Conocimientos de la disciplina.	0.25	0.92
2. Conocimientos especializados.	0.68	0.68
3. Conocimientos de lenguas extranjeras.	-1.59	0.21
4. Razonamiento lógico y analítico.	-0.21	0.84
5. Habilidades para tomar decisiones.	0.5	1.09
6. Disposición para la capacitación constante.	0.59	0.89
7. Habilidad para hacer relaciones públicas.	0.39	0.87
8. Habilidad para saber comunicar.	0.45	-1.89

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Toda vez que se han ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en el gráfico anterior, el resultado que se determina por cuadrante involucrado se interpreta de la siguiente manera:

- 1. Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral.** Tanto el alumno como el empleador consideran que las competencias que se requieren para la contratación son: a) conocimientos de la disciplina (1), b) conocimientos especializados (2), c) habilidades para la toma de decisiones (5), d) disposición para la capacitación constante, y e) habilidades para hacer relaciones públicas (7) pues a medida que los egresados tengan estas competencias tendrá más oportunidades para acceder al mercado laboral. Convergencia positiva (Empleador (+), Alumno (-)).
- 2. Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda para la inserción laboral.** Mientras que alumno considera que el conocimiento de lenguas extranjeras (3) debe ser una competencia requerida, el empleador no lo considera así. El razonamiento lógico y analítico (4) es una competencia considerada relativamente necesaria, aunque el alumno la perciba como necesaria y la universidad los prepare para ello. Divergencia negativa (Empleador (-), Alumno (+)).
- 3. Cuadrante D. Percepción de probable crecimiento en la demanda para la inserción laboral.** La habilidad para saber comunicar (8) es una competencia requerida por el empleador, siendo una de las características con las que el empleador percibe que existe poca vinculación, lo anterior, muestra en el caso del alumno la poca importancia le da a este ítem.

Las convergencias y divergencias explicadas por cuadrante son el resultado de cruzar las percepciones del empleador y alumno, derivado de lo anterior se exponen las necesidades existentes en el mercado laboral por licenciatura resumido en la siguiente tabla (véase tabla 37):

**Tabla 37.** Convergencias y divergencias por competencias requeridas

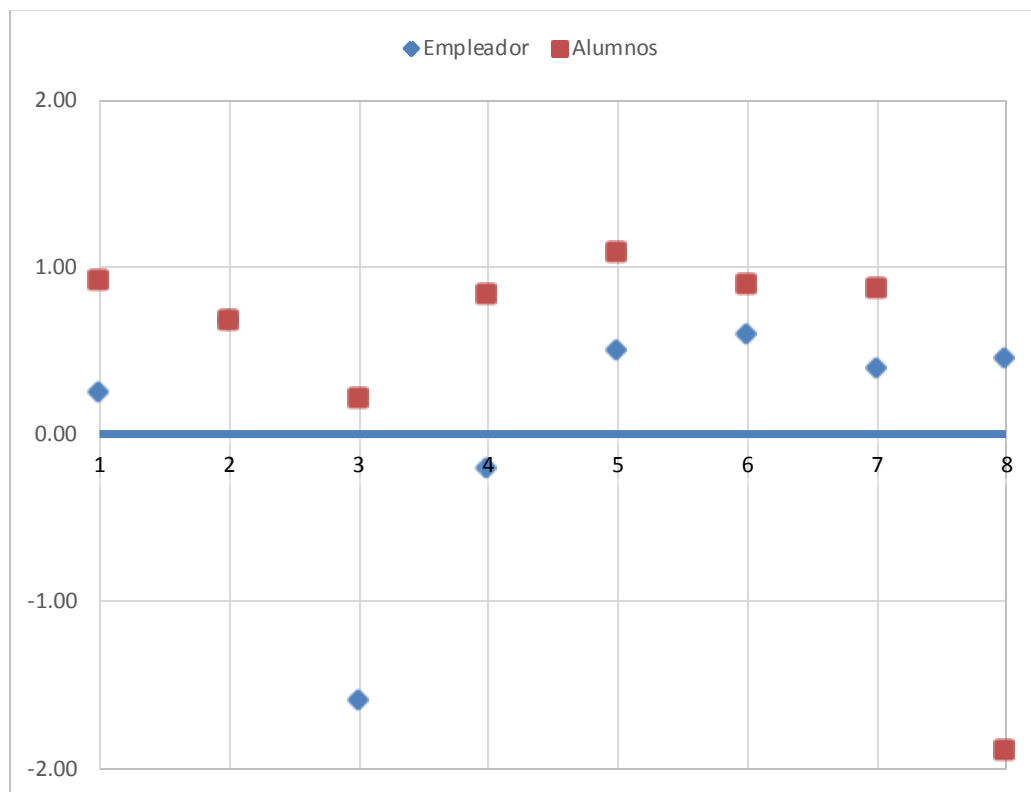
	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>
<b>Positiva.</b>	1. Conocimientos de la disciplina. 2. Conocimientos especializados. 3. Habilidades para tomar decisiones. 4. Disposición para la capacitación constante. 5. Habilidades para hacer relaciones públicas.	1. Habilidad para saber comunicar.
<b>Negativa.</b>	-----	1. Conocimientos de lenguas extranjeras. 2. Razonamiento lógico y analítico.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta de alumnos y empleadores.

Identificadas las convergencias y divergencias en las necesidades por área disciplinar, se desea observar gráficamente la media de las respuestas por ítem según la percepción del empleador y alumno, como se muestra en el gráfico 19 siguiente (véase gráfico 19):

Posteriormente, se mide el nivel de dispersión ( $ld$ ) por cada ítem, restando la media de las respuestas del empleador ( $x_2$ ) y alumno de pre-egreso ( $x_1$ ); resultado que se muestra en la tabla 38 (véase tabla 38).

**Gráfico 19.** Competencias requeridas según alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 38.** Nivel de dispersión (*Id*) por ítem

<b>a) Competencias requeridas</b>		
<b>Ítems</b>	<b>Nivel de dispersión</b>	<b>Tipo de dispersión</b>
1. Conocimientos de la disciplina.	-0.67	Dispersión intermedia negativa.
2. Conocimientos especializados.	0	Dispersión débil positiva.
3. Conocimientos de lenguas extranjeras.	-1.80	Dispersión fuerte negativa.
4. Razonamiento lógico y analítico.	-1.05	Dispersión fuerte negativa.
5. Habilidades para tomar decisiones.	-0.59	Dispersión intermedia negativa.
6. Disposición para la capacitación constante.	-0.30	Dispersión débil negativa.
7. Habilidad para hacer relaciones públicas.	-0.48	Dispersión débil negativa.
8. Habilidad para saber comunicar.	2.0	Dispersión fuerte positiva.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

La determinación del nivel de dispersión (*ld*) presentado en la tabla 38 también muestra el tipo de dispersión que se presenta según las necesidades existentes por licenciatura indicado (véase tabla 38):

1. Una dispersión débil positiva en el ítem 2 (conocimientos especializados), indicando que esta competencia es requerida en la contratación.
2. Una dispersión fuerte positiva en el ítem 8 (habilidades para saber comunicar), es decir, es una competencia relativamente requerida en la contratación, aún y cuando el alumno no la considere importante
3. Una dispersión débil negativa en los ítems 6 (disposición para la capacitación constante) y 7 (habilidades para hacer relaciones públicas) indicando que el empleador las toma en cuenta en la contratación, por el contrario, el alumno las sobrevalora, pues para él, es importante la capacitación constante y las habilidades para hacer relaciones públicas.
4. Una dispersión intermedia negativa en los ítems 1 (conocimientos de la disciplina) y 5 (habilidades para tomar decisiones), mostrando que el empleador sí las considera requeridas, aunque con una importancia menor a la que le da el alumno; en el primer caso, porque considera que el conocimiento de la disciplina es una competencia inherente a él, en el segundo caso, considera que las habilidades para la toma de decisiones se pueden ir adquiriendo con la experiencia.
5. Una dispersión fuerte negativa en el ítem 3 (conocimiento de lenguas extranjeras). Esta no es una competencia requerida por el empleador, aun cuando el alumno la considere necesaria.

## b) Valoración sobre el nivel de competencias

Las competencias que posee el egresado son valoradas en función de:

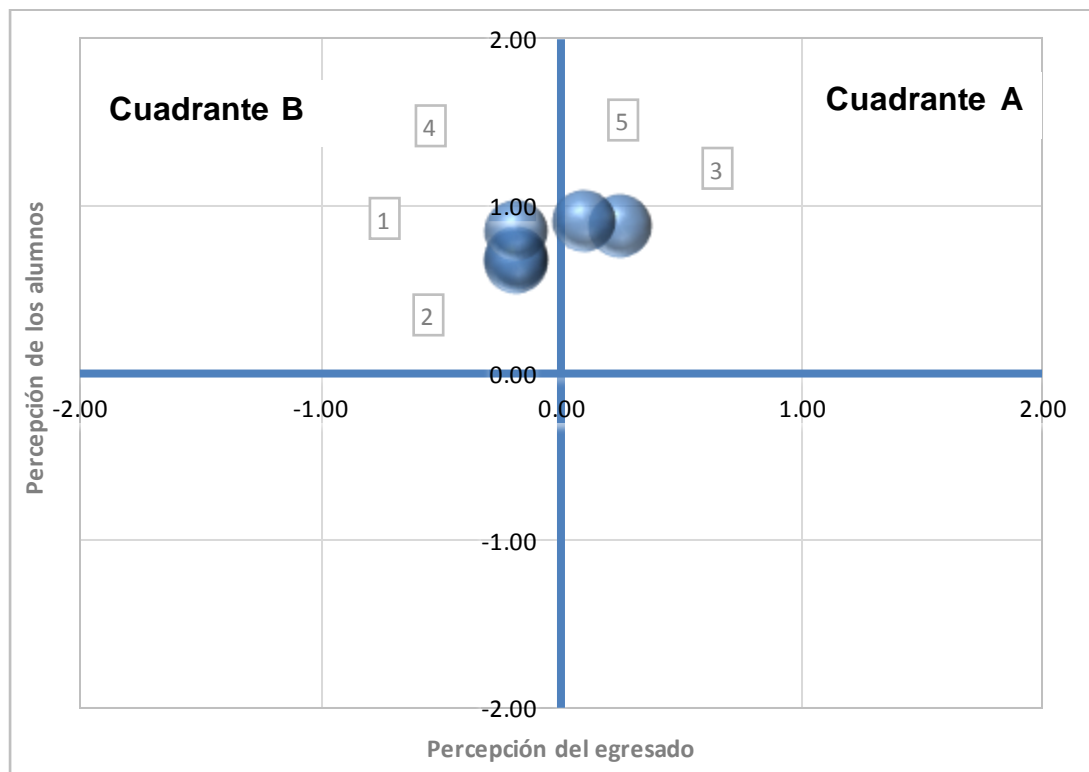
- 1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina**, esta competencia es valorada según el grado de conocimiento que posee el egresado en su campo de estudio.
- 2. Habilidades para la búsqueda de información**, la capacidad que tiene el egresado de documentarse y buscar información que posteriormente le permita tomar decisiones.
- 3. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos**, esta competencia es valorada según la habilidad que tiene el egresado para poner en práctica en el trabajo los conocimientos que posee.
- 4. Capacidad para identificar y solucionar problemas**, entendida como la habilidad que debe tener el egresado para identificar los problemas que van surgiendo en la práctica y que deberán resolverse basándose en los conocimientos que posee.
- 5. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones**, entendida como la habilidad que posee el egresado para discernir qué información le es útil para tomar la toma de decisiones en su trabajo profesional.

La tabla 39 que se muestra a continuación presenta la media de las respuestas según las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores respecto a la valoración de las competencias que posee el egresado (véase tabla 39).

La media de las respuestas según la valoración dada en la tabla 39 se indica en el gráfico 20, ubicando cada ítem según el cuadrante que le corresponde por resultado obtenido (véase gráfico 20).



**Gráfico 20.** Valoración sobre el nivel de competencias



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 39.** Nivel de competencias que poseen los egresados

<i>b) Valoración sobre el nivel de competencias</i>		
Ítems	Empleadores	Alumnos
1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina.	-0.19	0.7
2. Habilidades para la búsqueda de información.	-0.19	0.67
3. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos.	0.24	0.89
4. Capacidad para identificar y solucionar los problemas.	-0.19	0.86
5. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones.	0.09	0.92

Fuente: Elaboración propia con base en las respuestas por alumno y empleador.

Toda vez que se han ubicado las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en el gráfico anterior, el resultado que se determina por cuadrante involucrado se interpreta de la siguiente manera:

**1. Cuadrante A. Percepción de crecimiento virtuoso en la oferta y demanda para la inserción laboral.** Se observa que el empleador y valora positivamente las competencias de los alumnos en: la capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos (3) y la capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones (5), al igual que el alumno, observándose una convergencia positiva (Empleador (+), Alumno (+)).

**1. Cuadrante B. Percepción de probable decrecimiento en la demanda para la inserción laboral.** El empleador muestra una baja valoración respecto a: los conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina (1), las habilidades para la búsqueda de información (2), y la capacidad para identificar y solucionar problemas (4); aún y cuando el alumno se percibe positivamente.

Las convergencias y divergencias determinadas como resultado de cruzar las percepciones por empleador y alumno respecto a los factores que inciden en la inserción laboral de los egresados se muestra en la tabla siguiente (véase tabla 40).

**Tabla 40.** Convergencias y divergencias en la valoración de las competencias de los egresados

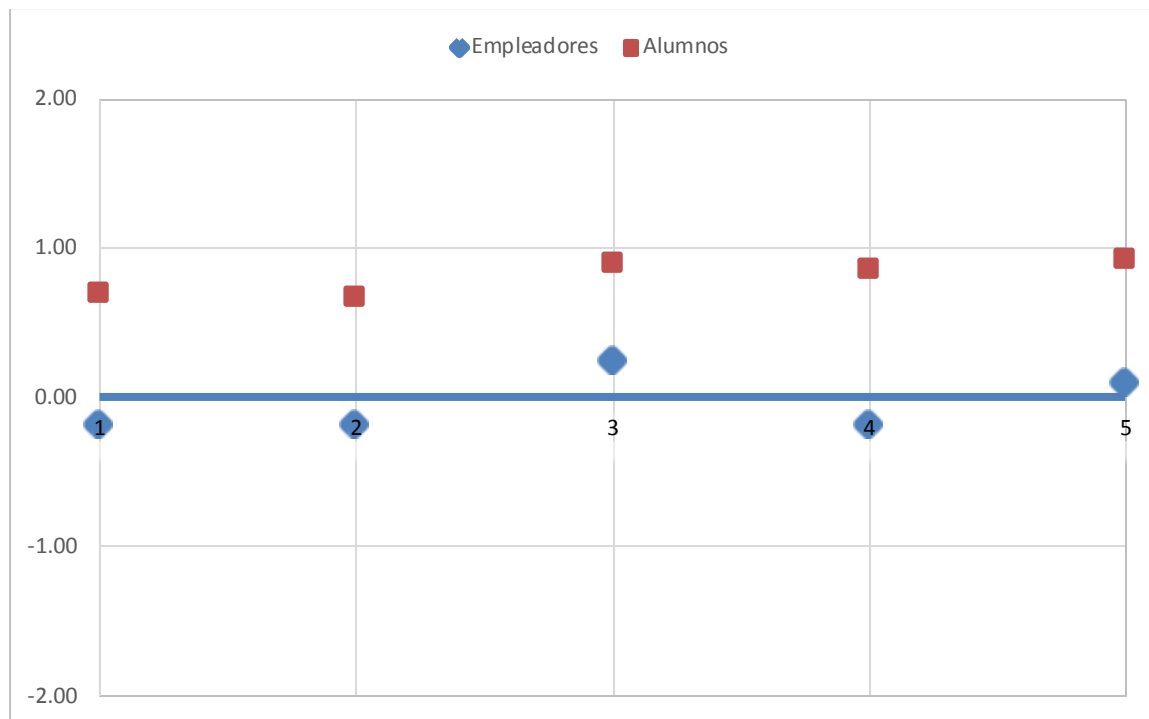
	<b>Convergencia</b>	<b>Divergencia</b>
<b>Positiva.</b>	1. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos. 2. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones.	-----
<b>Negativa.</b>	-----	1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina. 2. Habilidades para la búsqueda de información. 3. Capacidad para identificar y solucionar problemas.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

Identificadas las convergencias y divergencias en los factores que influyen para la contratación de egresados, se desea observar gráficamente la media de las respuestas por ítem según la percepción del empleador y alumno, como se muestra en el gráfico 21 (véase el gráfico 21).

Posteriormente, se mide el nivel de dispersión ( $ld$ ) por cada ítem, restando la media de las respuestas del empleador ( $x_2$ ) y alumno de pre-egreso ( $x_1$ ) y cuyo resultado se muestra en la tabla 41 (véase tabla 41).

**Gráfico 21.** Valoración sobre el nivel de competencias según el alumno y empleador



Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

**Tabla 41** Determinación del nivel de dispersión (ld)

<b>b) Valoración sobre el nivel de competencias</b>		
Ítems	Nivel de dispersión	Tipo de dispersión
1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina.	-0.89	Divergencia intermedia negativa.
2. Habilidades para la búsqueda de información.	-0.86	Divergencia intermedia negativa.
3. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos.	-0.65	Divergencia intermedia negativa.
4. Capacidad para identificar y solucionar los problemas.	-1.05	Divergencia fuerte débil.
5. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones.	-0.83	Divergencia intermedia negativa.

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta a alumnos y empleadores.

La determinación del nivel de dispersión (*ld*) presentado en la tabla 41 también muestra el tipo de dispersión que se presenta según las necesidades existentes por licenciatura indicando:

1. Una dispersión intermedia negativa en los ítems 1 (conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques de la disciplina), 2 (habilidades para la búsqueda de información), 3 (capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos), y 5 (capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones), lo anterior indica que la valoración del empleador sobre estos niveles de competencias es baja.
2. Una dispersión fuerte negativa, el ítem que muestra un nivel de dispersión más dramática es el 4 (capacidad para identificar y solucionar problemas), pues el empleador considera que esta competencia se va desarrollando con la experiencia.

La aplicación del análisis transversal de convergencia y divergencia permitió confrontar las opiniones del alumno de pre-egreso y empleador y conocer específicamente las variables en las que existe divergencia, presumiendo que esos elementos están dificultando la inserción laboral de los egresados.

Lo que implica una evaluación de las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados, específicamente para el caso de la DES de Ciencias Económicas Administrativas, a través de sus planes y programas de estudio, con el objeto de conocer si se han cumplido o no los objetivos planteados.

## **Capítulo 7. Propuesta de evaluación de resultados de la política educativa para la inserción laboral de los egresados de nivel superior a partir del análisis de convergencia y divergencia: el caso de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la UMSNH**

En el presente capítulo se describen los elementos que deben ser considerados para la evaluación de las políticas educativas para la inserción de los egresados partiendo de algunas consideraciones teóricas aplicadas al caso particular de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) a partir del análisis de convergencia y divergencia propuesto en los capítulos anteriores.

### **7.1 Consideraciones iniciales sobre la evaluación de las políticas educativas en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados**

En México, a partir de la adopción de la modernización neoliberal como modelo de gobierno, se comenzó a cuestionar el papel del Estado en la orientación de la actividad económica y la planeación educativa. Como es bien sabido, la educación es una palanca para el desarrollo de los países, pues se reconoce su contribución a la sociedad, de ahí la insistencia en poner una especial atención en la calidad de la educación.

Las políticas educativas además de centrar su atención en mejorar la calidad educativa (creando nuevas modalidades educativas, introduciendo nuevas tecnologías educativas, fomentando la vinculación universidad-empresas, etc.) fueron adecuándose a los cambios demográficos, a los fenómenos sociales, culturales y económicos que ha tenido el país en las últimas décadas y que ponen en tensión los procesos de formulación de políticas educativas.

Para lograr políticas educativas *ad hoc* a las necesidades que la sociedad demanda, se requiere de un diagnóstico que reconozca las divergencias entre los objetivos planteados y los logrados, considerando las perspectivas de los principales actores (universidad, empresa, gobierno y sociedad civil) de la política educativa para el nivel superior.

Tomando en consideración que las políticas públicas son el resultado de todo un proceso para su formulación, las políticas educativas para el nivel superior son parte de ese proceso, enfatizando en que para fortalecer sus alcances y eficacia, es necesario (Amador, 2008):

1. Asegurar que su formulación sea el resultado de un proceso efectivo de consulta, planeación, coordinación y construcción de consensos entre los principales actores.
2. Articular las políticas educativas federales y estatales para el logro de sus objetivos y metas nacionales, estatales y municipales.
3. Estimular la coordinación entre las instancias federales, estatales y municipales con las Instituciones de Educación Superior para facilitar la implementación de las políticas públicas.
4. Evidenciar los impactos de la política educativa para el nivel superior, para conocer si efectivamente se lograron los objetivos y alcances planteados.

Conocer y potenciar los impactos de la política educativa no es una tarea fácil, pues se reconoce que el sistema educativo mexicano es extenso y complejo. Con el paso de los años, las tendencias del desarrollo económico y social, entre otras cosas ha resaltado la importancia de evaluar los resultados de las políticas públicas, en este caso particular, aquellas que inciden en la inserción laboral de los egresados.

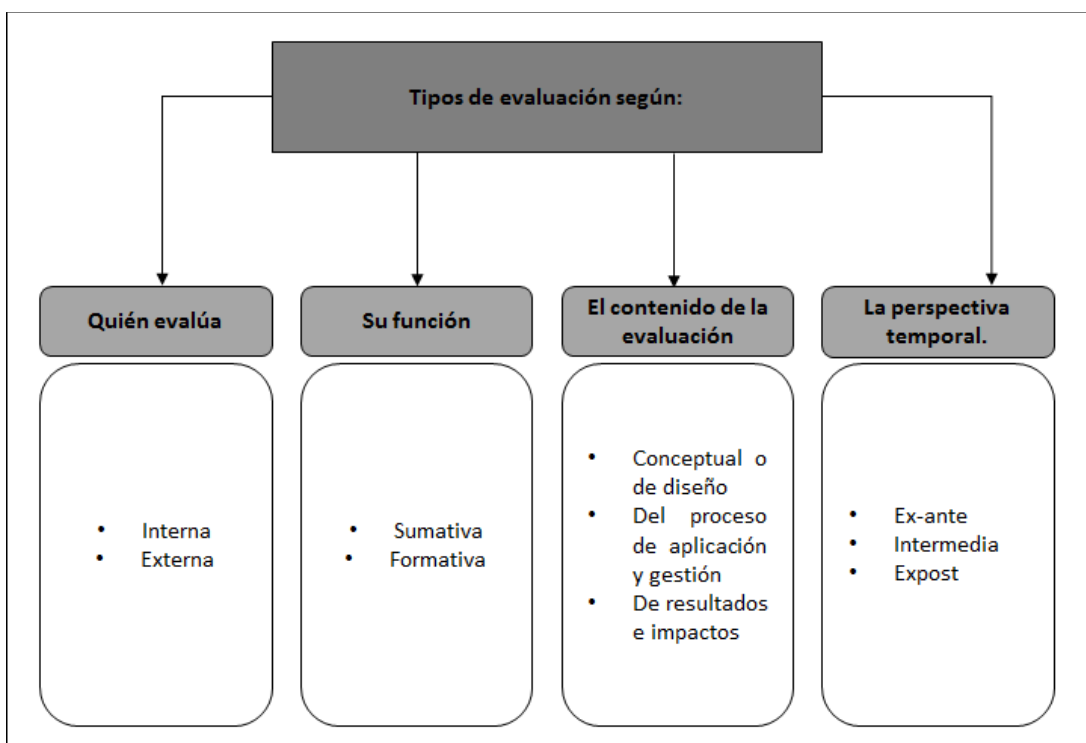
La evaluación de las políticas públicas se centra principalmente en valorar los resultados y, a su vez, servir de base para la planificación de la intervención

pública a lo largo del tiempo, formando parte de un proceso de retroalimentación, explotando sus conclusiones y recomendaciones (Osuna & Márquez, 2000).

El tipo de evaluación a realizar debe estar en consonancia con el tipo de investigación propuesta; es por eso que se escoge un enfoque integral de evaluación, pues cada momento de la evaluación no es excluyente, sino que se complementa en las distintas etapas unos a otros (Amador, 2008).

Para la evaluación de las políticas educativas, se debe tomar en cuenta las tipologías de evaluación que existen según sus criterios (Osuna & Márquez, 2000) (véase gráfico 22).

**Gráfico 22.** Tipos de evaluación



Fuente: Guía para la evaluación de políticas públicas de Osuna y Márquez, 2000.

La tabla 42, dimensiona y define los tipos de evaluación según la tipología de la evaluación (véase tabla 42).



**Tabla 42.** Clasificación de los tipos de evaluación

Dimensión	Descripción	Tipología	Definición
Quién realiza la evaluación de la política educativa para la inserción laboral de los egresados (agente evaluador).	Según el equipo evaluador, la procedencia de la persona que evalúa.	Interna.	Realizada por el propio personal encargado de la implementación de las políticas públicas.
		Externa.	Personal externo con conocimiento a la institución donde se ejecutan los programas que se desprenden de las políticas públicas.
		Mixta.	Realizada por el personal de entidad que gestiona y coordina los programas y la participación de un equipo externo quien puede dirigir el proceso y/o desarrollar el trabajo de intervención.
Función.	Según el propósito.	Formativa o de proceso.	Realiza una valoración progresiva del funcionamiento y desarrollo de una intervención, con el fin de darla a conocer a sus responsables para poder introducir modificaciones.
		Sumativa o recapitulativa.	Se realiza al final de una intervención o de una fase, para determinar en qué medida se produjeron los resultados previstos, con el objetivo de proporcionar información necesaria para realizar una valoración global de los resultados o impactos.

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía para la elaboración de políticas públicas de Osuna y Márquez, 2000.

**Tabla 43.** Clasificación de los tipos de evaluación

Dimensión	Descripción	Tipología	Definición
Contenido.	En dependencia de las etapas de evaluación que se propone.	Conceptual o de diseño.	Analiza y valora el diseño y conceptualización del programa.
		Sistema de gestión.	Valora la forma en que se ponen en práctica los objetivos inmediatos y gestionan las intervenciones en términos de tiempo y recursos.
		De resultados o de impactos.	Valora hasta qué punto se consiguieron los objetivos establecidos.
Perspectiva temporal.	Según el momento de la intervención que se evalúa.	Ex-ante.	Momentos antes de ejecutar la política o programa de intervención.
		Intermedia.	Se realiza en el momento de la intervención entre el inicio del análisis de las políticas públicas y el final de la implementación.
		Ex-post.	Se realiza una vez finalizado el programa.

Fuente: Elaboración propia con base en la Guía para la elaboración de políticas públicas de Osuna y Márquez, 2000.

Con la descripción de los criterios de evaluación y tipología que se presentan en las tablas 42 y 43 desde el punto de vista teórico, se debe tomar en consideración, que no existe un procedimiento único o estandarizado para obtener información, por lo tanto, la evaluación estará en función del tipo de información que se requiere conocer para posteriormente modificar, adicionar o eliminar a la (s) política (s) pública (s).

## **7.2 Bases para la evaluación de las políticas educativas en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados a partir del análisis de convergencia y divergencia**

La propuesta metodológica que se muestra en esta investigación tiene la finalidad determinar la convergencia y divergencia existente entre las percepciones de los alumnos de pre-egreso de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas de la UMSNH y empleadores respecto a aquellas variables que inciden en la inserción laboral dejando en evidencia aquellos elementos en los que existe una divergencia, en cuyo caso se tendrán que hacer las propuestas de política pública valorando si se modifican, adicionan o eliminan las políticas educativas.

A partir de las divergencias se busca evaluar a las políticas educativas existentes para nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas Administrativas de la UMSNH, utilizando como base la propuesta metodológica descrita y con la finalidad de medir los resultados obtenidos a partir de los objetivos planteados se toma la información que se generó en este trabajo.

Las variables que se utilizan para la evaluación de los resultados de las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral, estará en función de:

1. Los egresados del nivel superior (beneficiarios).
2. Los empleadores.
3. El gobierno.
4. Las instituciones de educación superior (UMSNH).

**Tabla 44.** Agentes involucrados en la evaluación de los resultados de las políticas educativas

<b>Beneficiarios (Egresados del nivel superior)</b>	<b>Empleadores</b>	<b>Gobierno</b>	<b>Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo</b>
<p>La inserción laboral de los egresados según:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El grado de vinculación.</li> <li>2. La empleabilidad del egresado por área de estudio.</li> <li>3. La calidad de la educación.</li> <li>4. Las competencias.</li> </ol>	<p>Nivel de respuesta a sus necesidades, respecto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El grado de vinculación universidad-empresa.</li> <li>2. La empleabilidad del egresado por área de estudio.</li> <li>3. La calidad de la educación.</li> <li>4. Las competencias.</li> </ol>	<p>Políticas educativas para el nivel superior que incidan en la inserción laboral de los egresados, respecto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. El grado de vinculación- universidad-empresa.</li> <li>2. La empleabilidad del egresado por área de estudio.</li> <li>3. La calidad de la educación.</li> <li>4. Las competencias.</li> </ol>	<p>Políticas educativas traducidas en programas específicos que incidan en la inserción laboral de los egresados, respecto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La vinculación universidad-empresa.</li> <li>2. La empleabilidad de los egresados por áreas de estudio.</li> <li>3. La Calidad de la educación, según: <ul style="list-style-type: none"> <li>- La actualización de los planes y programas de estudio.</li> <li>- Pertinencia de la educación.</li> <li>- Formación docente.</li> <li>- Modelos de enseñanza/aprendizaje.</li> </ul> </li> </ol>

Fuente: Elaboración propia con base en la Evaluación Sistemática, guía teórico práctica de Stufflebeam y Shinkfield, 1993.

La evaluación de los resultados está en función de las variables que inciden en la inserción laboral de los egresados en los entornos académico y productivo. La tabla 45 muestra las políticas educativas en el nivel superior a estudiar, los agentes involucrados y la metodología a emplearse para la evaluación (véase cuadro 45):

**Tabla 45.** Evaluación de resultados de la política educativa en función de las variables que miden la inserción laboral

<b>Variables</b>	<b>Entorno</b>	<b>Políticas educativas para la inserción laboral que se evaluarán</b>	<b>Agentes involucrados</b>	<b>Tipo de evaluación</b>	<b>Metodología utilizada</b>
Vinculación- Universidad Empresa.	Académico.	Programas de la UMSNH orientados a la vinculación universidad-empresa.	1. Beneficiarios. 2. Empleadores. 3. Gobierno. 4. UMSNH.	Evaluación mixta formativa de resultados (Ex-post).	Análisis de convergencia y divergencia.
Empleabilidad de los egresados según la oferta y demanda.		Programas de la UMSNH orientados a la empleabilidad de los egresados por perfil educativo.			
Calidad de la formación.	Productivo.	Programas de la UMSNH enfocados en la calidad de la formación de los egresados.			
Competencias.		Programas de la UMSNH destinados en dotar a los egresados de las competencias necesarias para el mercado laboral.			

Fuente: Elaboración propia.

La evaluación de los resultados de la política educativa en el nivel superior para la inserción laboral de los egresados, detendrá como finalidad:

- 4. Generar información.** La información que se genera en la etapa de evaluación preparará el terreno para la concertación de los agentes socioeconómicos y grupos de interés que intervienen en los procesos de decisión pública, favoreciendo los intercambios entre los diferentes agentes implicados a fin de introducir las modificaciones que demande la realidad.
  
- 5. Reformar las prácticas de la administración pública.** La incorporación de prácticas de evaluación (interna o externa), representará una estrategia, que permita aumentar la eficacia y eficiencia, sostenibilidad y estabilidad de las políticas públicas. En ese sentido, permitirá proporcionar las herramientas necesarias para continuar el proceso de reforma de la administración hacia una gestión más eficaz y eficiente de los recursos públicos.
  
- 6. Racionalizar la toma de decisiones públicas.** La evaluación proporciona la información necesaria para decidir si un programa debe continuar, expandirse o por el contrario se debe finalizar.

La evaluación de las políticas educativas para la inserción laboral de los egresados, servirá como punto de partida para:

1. El diseño de políticas educativas como resultado de la retroalimentación que se genere una vez evaluada la política educativa existente.

2. La planeación de la educación, tomando en consideración las condiciones de empleo en la región, la situación laboral y las necesidades de los empleadores, respecto a:

- a) La vinculación universidad-empresa.
- b) Empleabilidad de los egresados según la oferta y demanda laboral.
- c) La calidad de la formación en función de los procesos de enseñanza/aprendizaje, competencias, habilidades y destrezas del alumno.

## Conclusiones y consideraciones de política educativa

En este apartado se presentan de manera más precisa las conclusiones que se obtuvieron a lo largo de la investigación para posteriormente hacer algunas propuestas sobre las implicaciones en política pública que resultan a partir del análisis de convergencia para datos de corte transversal llevado a cabo en la investigación.

---

### *Conclusiones*

---

La investigación en su conjunto pretende los elementos que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas a partir de las necesidades que plantean los empleadores y las percepciones de los alumnos de pre-egreso.

La metodología empleada para poder confrontar ambas perspectivas es el análisis transversal de convergencia y divergencia en el que se analizan las variables que inciden en la inserción laboral del egresado:

1. Vinculación universidad-empresa.
2. Empleabilidad del egresado (oferta y demanda).
3. Calidad de la formación.
4. Competencias.

Estas cuatro variables fueron agrupadas en dos entornos, el productivo y académico, obteniendo las siguientes conclusiones:



**1. Entorno productivo.** Las variables que integran este entorno son: *Vinculación universidad-empresa* y *Empleabilidad del egresado (oferta y demanda)*.

**a. Vinculación universidad-empresa:**

El indicador de esta variable mide el grado de vinculación que perciben los sujetos encuestados, presentando una convergencia positiva en: a) La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, b) la capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo, y c) la capacidad para identificar y solucionar problemas.

Se observa una divergencia negativa en: a) la coordinación y el trabajo en equipo y b) en las habilidades para la comunicación oral y/o escrita.

Según las percepciones del empleador y alumno de pre-egreso, sí consideran que la universidad ha logrado vincularse con el sector productivo, pues tanto la coordinación y trabajo en equipo como las habilidades para la comunicación oral y/o escrita son habilidades que el egresado puede ir desarrollando con el transcurso del tiempo continuando con su preparación profesional.

**b. Empleabilidad de los egresados (oferta y demanda).** la empleabilidad se mide a partir de dos indicadores: necesidades por licenciaturas de la DES y los factores que influyen para la contratación de los egresados.

- *Necesidades por licenciatura de la DES*, Existe una convergencia positiva en las licenciaturas de contaduría pública y administración, lo que demuestra que estas carreras siguen siendo demandadas por el

mercado laboral. Por el contrario, se muestra una convergencia negativa en las licenciaturas de economía y comercio exterior, es decir estas licenciaturas son poco demandadas por el mercado laboral. Se observa una divergencia negativa en la licenciatura de informática administrativa, pues el empleador no la considera necesaria en las empresas aún y cuando el alumno la percibe como necesaria.

- *Factores que influyen para la contratación de los egresados*, es la titulación el factor que más influye en la contratación, mostrando una convergencia positiva en este ítem.
- Ser egresado de la Universidad Michoacana, la edad y el estado civil, son los factores que menos influyen (convergencia negativa) para la contratación. Mientras que existen divergencias en: a) el dominio de alguna lengua extranjera, pues el alumno considera que este factor debe ser tomado en cuenta en la contratación, mientras que el empleador no lo considera necesario; y b) la edad, mientras que el empleador considera que este factor influye, pues lo relaciona con la experiencia, el alumno manifiesta que no debe ser un factor que incida en la contratación.
- Los empleadores coinciden en que los egresados además de contar con un título, también influye para la contratación, el perfil educativo, la experiencia y los conocimientos especializados del egresado.

**2. Entorno académico.** Las variables que integran este entorno son: *la calidad de la formación y las competencias.*

- a. ***Calidad de la formación***, indica que la satisfacción por la formación recibida en la UMSNH, presentando una convergencia positiva, es

decir, el alumno de pre-egreso y empleador están satisfechos por la formación recibida de la universidad y su labor en la preparación profesional del egresado.

**b. Competencias (empleabilidad)** se mide a partir de dos indicadores: *las competencias requeridas y la valoración sobre el nivel de competencias*, concluyendo:

- *Competencias requeridas.* El alumno de pre-egreso y empleador coinciden en que para la contratación es necesario tener los conocimientos suficientes y especializados de la disciplina en la que se desempeña, habilidades para la toma de decisiones, disposición para la capacitación constante y habilidades para hacer relaciones públicas.

Los alumnos consideran además que el empleador debe requerir el conocimiento de alguna lengua extranjera, además de que el egresado tenga un razonamiento lógico y analítico, sin embargo, estas competencias no son solicitadas por el empleador del recién egresado para su contratación (Divergencia positiva).

- *Valoración sobre el nivel de competencias.* El empleador y el alumno de pre-egreso consideran que el alumno al concluir con sus estudios profesionales es capaz de aplicar los conocimientos adquiridos y para seleccionar la información necesaria para la toma de decisiones (convergencia positiva).

Sin embargo, el empleador percibe que el egresado no se esfuerza por aplicar los conocimientos de los principales enfoques teóricos de la disciplina en la que se desarrolla, en buscar información que le

permita tomar decisiones y tiene poca capacidad para identificar y solucionar problemas.

Es importante manifestar la existencia de diacronías en las respuestas, pues es posible que los alumnos de pre-egreso se sobreestimen al momento de encuestarlos, siendo también posible que los empleadores estén valorando a los egresados según los observan actualmente y no como llegaron por primera vez al centro de trabajo.

Se observa una convergencia positiva en la valoración de la capacidad para aplicar. En contraste, se tienen divergencias en: i) los conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina, ii) las habilidades para la búsqueda de información, y iii) la capacidad para identificar y solucionar problemas, indicando una divergencia negativa, pues el alumno tiene una percepción menor a la del alumno.

La aplicación del análisis de convergencia y divergencia según las percepciones por agente involucrado, cumplir con los objetivos de esta investigación:

1. Se estableció el marco teórico metodológico para evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas a través del análisis de convergencia y divergencia.
2. Se determinaron las convergencias y divergencias resultantes de confrontar las percepciones de los alumnos de pre-egreso y empleadores en las cuatro variables:
  1. Vinculación universidad-empresa.
  2. Empleabilidad.
  3. Calidad de la formación.
  4. Competencias.

El cumplimiento de los objetivos de la investigación hizo posible aprobar las hipótesis planteadas:

1. El análisis de convergencia y divergencia permite evaluar a las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de la DES de Ciencias Económicas y Administrativas.
2. Existen convergencias entre las expectativas del empleador y las del alumno de pre-egreso en las cuatro variables:
  1. Vinculación universidad-empresa.
  2. Empleabilidad.
  3. Calidad de la formación.
  4. Competencias.

---

## *Consideraciones de política educativa*

---

Las políticas públicas que incidan en la inserción laboral de los egresados del nivel superior deben considerar: el entorno global, académico y productivo.

### 1. Entorno global.

Las políticas educativas para el nivel superior que inciden en la inserción laboral de los egresados de los egresados una vez evaluados los resultados, deberán contemplar:

- Los cambios demográficos, pues el crecimiento demográfico ejerce una gran presión sobre el mercado laboral y en consecuencia cada vez más hay más personas en la búsqueda de empleo.
- Los incrementos en la matrícula en determinadas áreas de estudio, la saturación de alumnos en ciertas áreas de estudio reduce las posibilidades de inserción laboral para los egresados de esas áreas.
- Los cambios en la estructura ocupacional del país, estados y/o regiones, pues la necesidad de empleo está en función a las condiciones de cada región o localidad.

### 2. Entorno Productivo

Para fortalecer las políticas educativas enfocadas que inciden en la inserción laboral en el entorno productivo deben considerar:

- Los nichos ocupacionales, identificar los nichos ocupacionales permitirá conocer cuáles son las oportunidades de empleo existentes por área de estudio de acuerdo a la región o localidad.

- La estimulación temprana al mercado laboral, a través de las prácticas profesionales, estancias y pasantías.
- El fortalecimiento de los programas de servicio social.

### 3. Entorno Académico

Las políticas enfocadas a la inserción laboral de los egresados y la educación, deberán estar articuladas entre sí, por lo tanto, el diseño de las políticas públicas deber involucrar forzosamente a sus actores principales (universidad, gobierno, egresados y sociedad civil).

Las políticas institucionales de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, deben ir encaminadas a mejorar y fortalecer su vinculación con los sectores productivos a través de la formación del capital humano, considerando:

- Mecanismos de enseñanza/aprendizaje. La educación universitaria debe estar más orientada hacia la participación y colaboración de los estudiantes, estableciendo programas de aprendizaje centrando la atención en la aplicación de los conocimientos transmitidos y que promuevan la comunicación y cooperación entre los estudiantes.
- Seguimiento a empleadores. La aplicación de este instrumento, es una tarea la UMSNH debe plantearse a la brevedad, pues obtendrá la información necesaria que le permita ir avanzando conforme a las necesidades del mercado laboral, de esta manera, se articularán los perfiles de formación profesional y las necesidades presentes y futuras que se demandan.

- Programas de movilidad. Diversos estudios demuestran que la movilidad de los estudiantes es fundamental para adquirir competencias que son difíciles de obtener en los entornos habituales de los estudiantes.

---

### *Líneas de investigación futuras*

---

Algunas líneas de investigación que se pueden profundizar a partir del análisis de convergencia y divergencia que se propone en esta investigación, replicando la metodología en otras Dependencias de Educación Superior (DES) de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH) e incluso a otras Instituciones de Educación Superior (IES) (públicas o privadas), en la que se requiera contrastar las percepciones de dos o más agentes involucrados.

Algunas líneas de investigación que podrían desarrollarse a través del análisis de convergencia y divergencia son:

- Estudios comparativos sobre la inserción laboral de los egresados de la UMSNH, contrastando aquellas DES que son más demandadas con las menos demandadas.
- Estudios que muestren la inserción laboral de egresados de otras Instituciones de Educación Superior.
- La evaluación de los resultados de las políticas públicas a partir de las percepciones de los agentes involucrados.
- Estudios que desee confrontar las percepciones sobre cualquier campo de estudio que se indagará.



## Bibliografía.

- Aguilar, L. F. (1996). Estudio introductorio. En *la hechura de las políticas públicas* (2a. edic.). México: Miguel Ángel Porrúa.
- Amador, J. C. (2008). La evaluación y el diseño de políticas educativas en México. Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). (2007). *Proyecto REFLEX: El profesional flexible en la sociedad del conocimiento*. España: Ministerio de Educación y ciencia; ANECA. Recuperado a partir de [http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca\\_jornadasreflexv20.pdf](http://www.aneca.es/var/media/151847/informeejecutivoaneca_jornadasreflexv20.pdf)
- ANECA (Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación). (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Factores de facilitación y de obstaculización. ANECA. Recuperado a partir de [www.congresos.ulpgc.es/aeet\\_aede/Descargas/.../Brana-Anton.pdf](http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/.../Brana-Anton.pdf)
- ANUIES. (2000). *La educación superior en el siglo XXI: líneas estratégicas de desarrollo*. México: ANUIES.
- ANUIES. (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México: Escenarios de prospectiva 2000-2006-2010*. México: ANUIES.
- Artis, M.J. y Ormerod, P. (1991). "Is there an "EMS Effect" in European labour markets?". *CEPR Discussion Paper*, 598.
- Avilés, A., Gámez, C. y Torres, J.L. (1997). "La convergencia real de Andalucía: un análisis de cointegración del mercado de trabajo". *Estudios Regionales*. No. 47. pp. 15-36.
- Barrón, M. C. (2003). Los estudios de seguimientos de egresados en el periodo de 1992-2002. *Colección: La investigación educativa en México 1992-2002*, Vol. 6. Educación, trabajo, ciencia y tecnología. México: Consejo Mexicano de Investigación Educativa, AC. Recuperado a partir de [http://www.comie.org.mx/doc/portal/publicaciones/ec2002/ec2002\\_v06.pdf](http://www.comie.org.mx/doc/portal/publicaciones/ec2002/ec2002_v06.pdf)
- Becker, G. (1975). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2nd edition). Nueva York: Columbia University Press.
- Brue, S., & Grant, R. (2009). *Historia del pensamiento económico* (7ª edición). México: CenageLearning.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- Cabrero, E. (2000). Usos y costumbres en la hechura de las políticas públicas en México. Límites de las Policy Sciences en contextos cultural y políticamente diferentes. *Gestión y Política Pública*, Vol. IX, 180–229.
- Cáceres, R. y O. Núñez (1999), "Crecimiento económico y divergencia en América Latina", *El trimestre económico*, 66, pp. 4.
- Camarena, B., & Velarde, B. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? *Estudios sociales*, vol. 17(SPE), 105–125.

- Camarero, M., Esteve, V. y Tamarit, C. (1995). "Medición de la convergencia en tasas de inflación: España versus Alemania y el SME", *Papeles de Economía Española*. No.63, pp. 62-76
- Cantillón, R. (1950). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Cantoni, N. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cualitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*, Vol. 7(Núm. 2). Recuperado a partir de [http://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs\\_v7\\_n2\\_06.htm](http://www.sai.com.ar/metodologia/rahycs/rahycs_v7_n2_06.htm)
- Carmona, A. M. (1992). *Economía e innovación*. España: Prensa y Ediciones Iberoamericanas.
- Costa, V. (2005). *Introducción a la economía laboral*. España: Universitat Barcelona.
- De Garay, A. (2001). *Los actores desconocidos: una aproximación al conocimiento de los estudiantes*. México: ANUIES.
- Díaz-Bautista, A. (2000). "Convergence and Economic Growth in Mexico" *Frontera Norte*. 13 (24), pp. 465-470.
- Díaz de Iparraguirre, A. (2009). *La gestión compartida universidad-empresa en la formación del capital humano. Su relación con la promoción de la competitividad y el desarrollo sostenible* (Tesis doctoral). Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez", Caracas. Recuperado a partir de <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>
- Easton, D. (1969). *Esquema para el análisis político*. Argentina: Amorrortu Editores, SA.
- ENJ. (2010). Encuesta Nacional de Juventud (ENJ) 2010. Instituto Mexicano de la Juventud. Recuperado a partir de [http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Presentacion\\_ENJ\\_2010\\_Dr\\_Tuiran\\_V4am.pdf](http://www.imjuventud.gob.mx/imgs/uploads/Presentacion_ENJ_2010_Dr_Tuiran_V4am.pdf)
- Gallego, E. (2004). *Una investigación de las fuentes de la oferta y la demanda de trabajo en la historia del pensamiento económico* (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado a partir de <http://biblioteca.ucm.es/tesis/cee/ucm-t24983.pdf>
- Gallego, E. (2009). *Historia breve del Mercado de Trabajo: De los orígenes a J. M. Keynes*. España: ECOBOOK.
- García-Montalvo, F. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de Economía Española*, (núm. 119), 172–187.
- Generalitat Valenciana, & AVAP. Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva. (2013). *Libro verde de la empleabilidad de los titulados universitarios de la Comunitat Valenciana* (1a edición). Valencia, España: Generalitat Valenciana y Agència Valenciana d'Avaluació i Prospectiva. Recuperado a

- partir de <http://libroverdeempleabilidad.avap.es/docs/LibroVerdeEmpleabilidad.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference. 11.0 update* (4ª edición). Boston: Allyn & Bacon.
- Ghiara, R., & Zepeda, E. (2004). México: las crecientes diferencias salariales por tipo de industria. *Comercio exterior*, vol. 54(núm. 1), 48–61.
- Gibert, P. (1988). Fonction publique à statut et innovation. *Institut Européen d'administration publique*, 69–86.
- Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006 (2001).
- González, M. A., Gómez, R., & Chauca, P. (2011). “Cambios en la formación profesional y en el empleo en Michoacán: Tendencias generales y políticas públicas 1980-2007” (segunda etapa) (Informe técnico anual de proyectos de investigación) (p. 149). Morelia, Michoacán. México: Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Facultad de Economía “Vasco de Quiroga”.
- Hicks, J. R. (1974). *Valory capital*. México: Fondo de Cultura Económica.
- INEGI. (2010). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010. INEGI.
- Keynes, J. (1992). *Breve tratado sobre la reforma monetaria* (Reimpresión). México: Fondo de Cultura Económica.
- Keynes, J. (2003). *La teoría general del empleo, el interés y el dinero* (Reimpresión 1936). Fondo de Cultura Económica.
- Lafenetre, M. (2013). Factores que afectan la elección de carreras por parte de los estudiantes. Recuperado a partir de <http://www.orientacionvocacional.com/index.php/blogs/item/231-factores-que-afectan-la-eleccion-de-carreras-por-parte-de-los-estudiantes>.
- Leca, J. (2003). "L'évaluation dans la modernisation de l'Etat, Politiques et Management Public", vol. 11, No. 2.
- Linstone, H., & Turoff, M. (2002). *The Delphi Method. Techniques and applications*. USA: University of Southern California.
- Majone, G. (2005). *Evidencia, argumentación y persuasión en la formulación de políticas* (Aguilar, L.). México: Miguel Ángel Porrúa.
- Malthus, R. (1977). *Principios de economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Malthus, R. (1988). *Primer ensayo sobre la población*. España: Alianza.
- Marshall, A. (1963). *Principios de economía*. Madrid: Aguilar.
- Mason, G., Williams, G., Cranmer, S., & Guile, D. (2003). "How much does higher education enhance the employability of graduates? Recuperado a partir de [http://www.hefce.ac.uk/pubs/RDreports/2003/rd13\\_03/](http://www.hefce.ac.uk/pubs/RDreports/2003/rd13_03/).
- Martín, A.L. y Moral, A. (1999). “Convergencia real: un análisis para el mercado de trabajo de Castilla y León”, *Anales de estudios económicos y empresariales*. No. 14. Pp. 137-148.

- Martínez, R. (2003). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (núm. 26), 65–92.
- Martuscelli, J., & Martínez, C. (2002). Problemas de la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral. Presentado en Congreso retos y expectativas de la universidad, Ixtapan de la Sal, México: ANUIES/UNAM. Recuperado a partir de [http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3\\_2.pdf](http://www.congresoretosyexpectativas.udg.mx/Congreso%203/Mesa%203/Mesa3_2.pdf)
- Marx, K. (1984). *El capital* (Vol. 1). Madrid: Siglo XXI.
- McConnell, C., & Stanley, B. (2003). *Economía laboral contemporánea* (Sexta). España: McGraw Hill.
- McDonlad, R. y Taylor, M.P. (1991). “Exchange rates, policy convergence, and the European Monetary System”. *Review of Economics Review*. 73. Pp. 553-558.
- Menger, C. (1983). *Principios de economía política*. España: Unión Editorial.
- Mill, S. (1951). *Principios de política económica: con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Moreno, P. (1995). Neoliberalismo económico y reforma educativa. *Revista Perfiles Educativos*, (núm. 67).
- Muller, P. (2013). *Les politiques publiques: Que sais-je?* France: Presses Universitaires de France.
- Navarro, J. C. L. (2003). Notas sobre la síntesis neoclásica. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo.
- Navarro, J. C. L. (2011). *Epistemología y Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Navarro, M. A. (1998). Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En *Esquema básico para estudios de egresados* (pp. 11–19). ANUIES.
- Osuna, J. L., & Márquez, C. (Coords/eds.) (2000). Guía para la evaluación de políticas públicas. Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria. Recuperado a partir de <http://siare.clad.org/siare/innotend/evaluacion/manualeval.pdf>
- OCDE. (2007). Human Capital: How what you know shapes your life. OCDE, 150. <http://doi.org/10.1787/9789264029095-en>
- OIE. (2014). *Informe OIE sobre jóvenes y mercado laboral: El camino del aula a la empresa*. España. Recuperado a partir de [http://www.oie.es/wp-content/uploads/2015/09/oie\\_estudio.pdf](http://www.oie.es/wp-content/uploads/2015/09/oie_estudio.pdf).
- Palacio, M., & Álvarez, C. (2004). *El mercado de trabajo: Análisis y políticas*. Madrid, España: Akal.
- Perdices de Blas, L. (Cord.), Fernández, R., Ramos, J.L. (2006). *Escuelas del pensamiento económico*. Editorial del Economista.
- Pérez, F. (2014). *Crecimiento y competitividad. Los desafíos de un desarrollo inteligente* (No. 1) (pp. 145–164). España: Fundación BBVA-lvie.
- Pérez, F. & Serrano, L. (Dirs.). (2012). Universidad, universitarios y productividad en España. (Primera, Vol. 1). España: Fundación BBVA.

- Pressman, J., & Wildavsky, A. (1998). *Implementación*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Proyecto Cheers. (2001). El proyecto Cheers. *Revista Capital Humano*, (Cuaderno 13). Recuperado a partir de <http://www.ciberoteca.com/ediciones/pdf/Cuaderno13.pdf>
- Reséndiz, D. (2000). *Futuros de la educación superior en México*. México: Siglo XXI.
- Ricardo, D. (1973). *Principios de política económica y tributación*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Rogogg, K. (1985). "Can exchange rate predictability be achieved without monetary convergence? Evidence from the EMS". *European Economic Review* 28. Pp. 93-115.
- Roll, E. (2009). *Historia de las doctrinas económicas* (Tercera). México: Fondo de Cultura Económica.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1996). La implementación de la política pública, un marco de análisis. En Luis Aguilar *La Implementación de Las Políticas* (pp. 232–372). México: Miguel Ángel Porrúa.
- Scheele, J., & Brunner, J. J. (2009). Educación terciaria y mercado laboral: Formación profesional, empleo, y empleabilidad. Revisión de la literatura internacional. *Centro de Políticas Comparadas de Educación*.
- Scheifler, J. (1990). *Historia del pensamiento económico*. México: Trillas.
- Segundo, M. (2008). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura* (Tesis de maestría). México. Recuperado a partir de [http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo\\_me.pdf](http://conocimientoabierto.flacso.edu.mx/medios/tesis/segundo_me.pdf)
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causa de las riquezas de las naciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Subirats, J., Varone, F., & Larrue, F. (2008). *Análisis y gestión de la política pública*. Barcelona: Ariel SA.
- Stufflebeam, D., & Shinkfield, A. (1993). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica (Trad. del inglés, Systematic Evaluation)*. Barcelona: Paidós y MEC.
- Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: past achievements, problems and new challenges. *Higher Education*, (38), 169–90.
- Thoenig, J.-C., & Meny, Y. (1992). *Las políticas públicas*. USA: Presscot.
- UNESCO. (2006). *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. Caracas: UNESCO. Recuperado a partir de <http://www.redetis.iipe.unesco.org/publicaciones/informe-sobre-la-educacion-superior-en-america-latina-y-el-caribe-2000-2005/#.VpYlb7bhCUk>
- Universidad de Colima. (2008). Estudio de opinión de empleadores. Dirección General de Educación Superior. Recuperado a partir de

<http://www.ucol.mx/acerca/coordinaciones/cgd/pregrado/files/estest/Empleadores.pdf>.

Villavicencio, Z. (2013). STPS: la mayoría de desempleados en Michoacán son jóvenes profesionistas. *La jornada Michoacán*. Recuperado a partir de <http://www.lajornadamichoacan.com.mx/2013/03/06/stps-la-mayoria-de-desempleados-en-michoacan-son-jovenes-profesionistas/>.

Weller, J. (2003). “La problemática inserción de los y las jóvenes”. *Macroeconomía del desarrollo*. Disponible en: <http://archivo.cepal.org/pdfs/2003/S0312870.pdf>

## Marco normativo

Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo (2003). Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2003-2008.

Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo (2008). Plan Estatal de Desarrollo (PED) 2008-2012.

Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo (2013). Plan de Desarrollo Integral del Estado de Michoacán (PLADIE) (2003-2018).

Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2001). Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2001-2006.

Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2007). Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012. Presidencia de la República.

Gobierno Federal de los Estados Unidos Mexicanos. (2013). Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018. Presidencia de la República.

Secretaría de Educación Pública. (2001). Programa Nacional de Educación (PSE) 2001-2006.

Secretaría de Educación Pública. (2007). Programa Sectorial de Educación (PSE) 2007-2012.

Secretaría de Educación Pública. (2013). Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018.

Secretaría de Educación en el Estado de Michoacán de Ocampo (2013). Programa Sectorial de Educación (PSE) 2013-2018.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS). (2005). DECRETO por el que se crea con carácter de permanente el Observatorio Laboral Mexicano. Disponible en:[http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco\\_juridico/archivos/decretoola.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/marco_juridico/archivos/decretoola.pdf). Recuperado el día 23 de diciembre de 2013.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2010-2013. FCCA.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2014-2020. FCCA.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2012-2020. FEVAQ.

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2010). Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020.

### Bases de datos

ANUIES. (2000). Población escolar de la licenciatura y técnico superior en universidades e institutos tecnológicos". *Anuario estadístico* .México, ANUIES. Disponible en [www.anui.es.mx](http://www.anui.es.mx)

----- (2004).Población escolar de la licenciatura y técnico superior en universidades e institutos tecnológicos". *Anuario estadístico* .México, ANUIES. [www.anui.es.mx](http://www.anui.es.mx)

----- (2006).Población escolar de la licenciatura y técnico superior en universidades e institutos tecnológicos". *Anuario estadístico* .México, ANUIES. [www.anui.es.mx](http://www.anui.es.mx)

----- (2010) Población escolar de la licenciatura y técnico superior en universidades e institutos tecnológicos". *Anuario estadístico* .México, ANUIES. [www.anui.es.mx](http://www.anui.es.mx)

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI). Banco interactivo de datos (BIE) [www.inegi.org.mx](http://www.inegi.org.mx)

## Sitios web consultados

- CREADESS. [www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa](http://www.creadess.org/index.php/informate/de-interes/temas-de-interes/17300-conozca-3-tipos-de-investigacion-descriptiva-exploratoria-y-explicativa). Fecha de consulta. 17 de junio de 2013.
- FCCA. (2014). Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la UMSNH [www.fcca.umich.mx](http://www.fcca.umich.mx) Fecha de consulta. 02-07-2014.
- FEVAQ. (2014). Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” (FEVAQ). [www.economia.umich.mx](http://www.economia.umich.mx) Fecha de consulta 02-07-2014.
- ININEE (2014). Instituto de Investigaciones Económicas y Empresariales (ININEE). [www.ininee-umich.mx](http://www.ininee-umich.mx) Fecha de consulta 02-07-2014.
- IVIE. (2015) Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE). (2015). [www.ivie.es](http://www.ivie.es). Fecha de consulta 02-09-2015
- UNESCO. (2013). United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_eng.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm)  
Fecha de consulta. 17 de junio de 2013



---

# **ANEXOS**

---

**A1. Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica (CMPE). Tabla de equivalencia, 2005**

Campos amplios	Campos específicos	Áreas de estudio (detallado) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES)
1. Ciencias agropecuarias	Agronomía, silvicultura y pesca	Producción y explotación agrícola y ganadería Horticultura Silvicultura Pesca Agronomía, silvicultura y pesca, programas multidisciplinarios o generales
	Veterinaria	Veterinaria
2. Ciencias de la salud	Salud	Medicina <ul style="list-style-type: none"> <li>• Medicina general</li> <li>• Alergología e inmunología</li> <li>• Anestesiología</li> <li>• Audiología</li> <li>• Cardiología</li> <li>• Cirugía general</li> <li>• Cirugía de especialidad</li> <li>• Dermatología</li> <li>• Endocrinología</li> <li>• Endoscopía</li> <li>• Gastroenterología</li> <li>• Genética médica</li> <li>• Geriátría</li> <li>• Ginecología y obstetricia</li> <li>• Hematología</li> <li>• Homeopatía y medicina de terapia complementaria</li> <li>• Infectología</li> <li>• Medicina interna y medicina de urgencias</li> <li>• Medicina del deporte</li> <li>• Medicina del trabajo</li> <li>• Medicina familiar</li> <li>• Medicina forense</li> <li>• Nefrología</li> <li>• Oftalmología</li> <li>• Oncología</li> <li>• Otorrinolaringología</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patología y anatomía patológica</li> <li>• Proctología</li> <li>• Psiquiatría</li> <li>• Radiología</li> <li>• Reumatología</li> <li>• Traumatología y ortopedia</li> <li>• Urología</li> </ul> <p>Enfermería y cuidados Estomatología y odontología Diagnóstico médico y tecnología del tratamiento Terapia y rehabilitación Farmacia Salud pública Salud, programas multidisciplinarios o generales</p>
3. Ciencias naturales y exactas	Ciencias naturales	<p>Biología y bioquímica Ciencias ambientales</p>
	Ciencias físicas, químicas y de la tierra	<p>Física Química Ciencias de la tierra y de la atmósfera Ciencias físicas, químicas y de la tierra, programas multidisciplinarios o generales</p>
	Matemáticas y estadística	<p>Matemáticas Estadística</p>
	Ciencias de la computación	<p>Ciencias de la computación</p>
4. Educación y humanidades	Ciencias de la educación	<p>Didáctica, pedagogía y currículo Planeación y evaluación educativa Orientación y asesoría educativa Tecnología educativa Ciencias de la educación, programas multidisciplinarios o generales</p>
	Formación docente	<p>Formación docente para educación básica, nivel preescolar</p>

		<p>Formación docente para educación básica, nivel primaria</p> <p>Formación docente para educación básica, nivel secundaria</p> <p>Formación docente para educación nivel medio superior</p> <p>Formación docente para educación física, artística o tecnológica</p> <p>Formación docente para enseñanza de asignatura específica</p> <p>Formación docente para otros servicios educativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación docente para educación inicial</li> <li>• Formación docente para educación especial</li> <li>• Formación docente, programas multidisciplinares o generales</li> </ul>
	Artes	<p>Bellas artes</p> <p>Música y artes escénicas</p> <p>Técnicas audiovisuales y producción de medios</p> <p>Diseño</p> <p>Técnicas y habilidades artesanales</p> <p>Artes, programas multidisciplinares o generales</p>
	Humanidades	<p>Teología</p> <p>Lenguas extranjeras</p> <p>Historia y arqueología</p> <p>Filosofía y ética</p> <p>Humanidades, programas multidisciplinares o generales</p>
5. Ingeniería y tecnología	Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología	<p>Ingeniería mecánica y metalurgia</p> <p>Electricidad y generación de energía</p> <p>Electrónica y automatización</p> <p>Ingeniería química</p> <p>Ingeniería de vehículos de motor, barcos y aeronaves</p> <p>Tecnología y protección del medio ambiente</p> <p>Tecnología de la información y la comunicación</p> <p>Ingeniería industrial, mecánica, electrónica y tecnología, programas multidisciplinares o generales</p>
	Manufacturas y procesos	<p>Industria de la alimentación</p> <p>Industria textil, del calzado y piel</p>

		Industrias de materiales diversos (madera, papel, plástico y vidrio) Minería y extracción Manufacturas y procesos, programas multidisciplinarios o generales
	Arquitectura y construcción	Arquitectura y urbanismo Construcción e ingeniería civil.
6. Ciencias sociales y administrativas	Ciencias sociales y estudios del comportamiento	Psicología Sociología y antropología Ciencias políticas Economía Trabajo atención social Ciencias sociales y estudios del comportamiento, programas multidisciplinarios o generales
	Ciencias de la información	Comunicación y periodismo Biblioteconomía
	Negocios y administración	Negocios y comercio Mercadotecnia y publicidad Finanzas, banca y seguros Contabilidad y fiscalización Administración y gestión de empresas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de sistemas educativos</li> <li>• Administración de empresas</li> <li>• Administración pública</li> <li>• Administración en el campo de la ingeniería y la construcción</li> <li>• Administración en el campo de la agronomía</li> <li>• Administración en el campo de la salud</li> <li>• Administración turística</li> <li>• Administración de restaurantes y gastronomía</li> <li>• Administración en el campo de artes y humanidades</li> <li>• Administración en el deporte</li> <li>• Negocios y administración, programas multidisciplinarios o generales</li> </ul>
	Derecho	Derecho Criminología

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI. Campos amplios de la Clasificación mexicana de programas de estudio por campos de formación académica (CMPE) – Áreas de estudio de la Secretaría de educación pública (SEP) y Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), 2005.

**Anexo 2. Encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: des de ciencias económicas y administrativas  
UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO (UMSNH)  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y EM PRESARIALES**

Mayo 2015

NUMERO DE FOLIO |\_\_|/|\_\_|/|\_\_|

DATOS DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LA ENTREVISTA	
FECHA DE INGRESO AL PROGRAMA  __ _ _  -  __ _ _  - ____	FECHA DE EGRESO  __ _ _  -  __ _ _  - ____
Día Mes Año Día Mes Año	
FECHA DE LA ENTREVISTA  __ _ _  -  __ _ _  - ____	
Día Mes Año	

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN
1.1 Matricula  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
1.2 Sexo: 1. ( ) Masculino 2. ( ) Femenino
1.3 Edad:  __ _ _ _  AÑOS
1.4 Estado civil: 1. ( ) Soltero 2. ( ) Casado 3. ( ) Divorciado 4. ( ) Viudo 5. ( ) Unión libre
1.5 Domicilio actual
a. Localidad _____ d. Teléfono:  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
b. Municipio _____ e. Correo electrónico: _____
c. Código postal:  _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
II. DATOS ACADÉMICOS
2.1 ¿A qué programa pertenece?
1. Licenciatura en Contaduría Publica                      3. Licenciatura en Informática Administrativa                      5. Licenciatura en Comercio Exterior

**2.2** De los siguientes aspectos, indique la importancia que éstos tuvieron para la elección del programa educativo:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy importante	Importante	Regular	Poco importante	Nada importante
1. El prestigio de la institución	5	4	3	2	1
2. Alta demanda en el mercado laboral	5	4	3	2	1
3. El sueldo al que puede aspirar al egreso	5	4	3	2	1
4. Facilidad de ingreso al programa	5	4	3	2	1
5. El plan de estudios	5	4	3	2	1
6. La duración de los estudios	5	4	3	2	1
7. Por tener vocación y habilidades personales	5	4	3	2	1

**2.3** Indique el grado de satisfacción que tiene respecto a las expectativas que tenía del plan de estudios que cursó.

1. ( ) Muy satisfecho 2. ( ) Satisfecho 3. ( ) Regular 4. ( ) Poco Satisfecho 5. ( ) Nada satisfecho

**2.4** ¿Qué tan satisfecho se siente de haber estudiado en la UMSNH?

1. ( ) Muy satisfecho 2. ( ) Satisfecho 3. ( ) Regular 4. ( ) Poco Satisfecho 5. ( ) Nada satisfecho

**2.5** ¿Una vez que concluya sus estudios, optará por seguir estudiando?

1. SI → CONTINÚE 2. NO → PASE A 3.1

**2.6** ¿Qué le gustaría seguir estudiando?

1. ( ) Curso de actualización profesional 2. ( ) Diplomado 3. ( ) Especialidad 4. ( ) Maestría

### III. TRAYECTORIA LABORAL

**3.1** ¿Actualmente trabaja o ha trabajado en los últimos meses?

1. SI → CONTINÚE 2. NO → PASE A 3.5

**3.2** De acuerdo a su experiencia, indique el grado de dificultad que enfrenta para conseguir empleo respecto a:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy difícil	Difícil	Regular	Poca dificultad	Ninguna dificultad
1. No estar titulado	5	4	3	2	1
2. Ser egresado de la UMSNH	5	4	3	2	1

3. No dominar el inglés (o algún otro idioma)	5	4	3	2	1
4. Edad	5	4	3	2	1
5. Sexo	5	4	3	2	1
6. Estado civil	5	4	3	2	1

**3.3** De acuerdo al plan de estudios que cursó, indique el grado de vinculación que encuentra con la actividad laboral que desempeña:

<b>LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO</b>	<b>Muy vinculada</b>	<b>Vinculada</b>	<b>Regular</b>	<b>Poco vinculada</b>	<b>Nada vinculada</b>
1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	5	4	3	2	1
2. La coordinación y el trabajo en equipo	5	4	3	2	1
3. Capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo	5	4	3	2	1
4. Habilidades para la comunicación oral y/ escrita	5	4	3	2	1
5. Capacidad para la identificación y solución de problemas	5	4	3	2	1

**3.4** De acuerdo a su experiencia laboral actual y a las actividades que desarrolla, indique el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos:

<b>LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO</b>	<b>Muy exigente</b>	<b>Exigente</b>	<b>Regular</b>	<b>Poco exigente</b>	<b>Nada exigente</b>
1. Conocimiento de la disciplina	5	4	3	2	1
2. Conocimientos especializados	5	4	3	2	1
3. Conocimiento de lenguas extranjeras	5	4	3	2	1
4. Razonamiento lógico y analítico	5	4	3	2	1
5. Habilidades para tomar decisiones	5	4	3	2	1
6. Disposición para la capacitación constante	5	4	3	2	1
7. Habilidad para hacer relaciones públicas	5	4	3	2	1
8. Habilidad para saber comunicar	5	4	3	2	1



**3.5** Señale la razón más importante por la cual no trabaja actualmente:

1. No estar titulado

2. Estar estudiando aún

3. Falta de experiencia laboral

4. Razones de salud

5. No he buscado

6. Otro (especifique) \_\_\_\_\_

#### IV. VALORACIÓN SOBRE EL CONTENIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS Y LAS HABILIDADES OBTENIDAS

**4.1** De los siguientes aspectos en qué medida se encuentra satisfecho del plan de estudios que cursó:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy satisfecho	Satisfecho	Regular	Nada satisfecho	Satisfecho
1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina	5	4	3	2	1
2. Habilidades para la búsqueda de información	5	4	3	2	1
3. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos	5	4	3	2	1
4. Capacidad para identificar y solucionar problemas	5	4	3	2	1
5. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones	5	4	3	2	1

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**Anexo 3. Encuesta para estudiantes del último semestre de licenciatura: DES de Ciencias Económicas y Administrativas.**  
**UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO (UMSNH)**  
**INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**  
**Mayo 2015**

NUMERO DE FOLIO | | | | |

DATOS DE IDENTIFICACIÓN Y CONTROL DE LA ENTREVISTA	
FECHA DE INGRESO AL PROGRAMA         -         - ____ Día Mes Año Día Mes Año	FECHA DE EGRESO         -         - ____
FECHA DE LA ENTREVISTA         -         - ____ Día Mes Año	

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN					
1.1 Matricula					
1.2 Sexo: 1. ( ) Masculino 2. ( ) Femenino					
1.3 Edad:         AÑOS					
1.4 Estado civil: 1. ( ) Soltero 2. ( ) Casado 3. ( ) Divorciado 4. ( ) Viudo 5. ( ) Unión libre					
1.5 Domicilio actual					
a. Localidad _____	d. Teléfono:				
b. Municipio _____	e. Correo electrónico: _____				
c. Código postal:					
II. DATOS ACADÉMICOS					
2.1 ¿A qué programa pertenece?					
1. Licenciatura en Contaduría Pública	3. Licenciatura en Informática Administrativa				
2. Licenciatura en Administración	4. Licenciatura en Economía				
	5. Licenciatura en Comercio Exterior				
2.2 De los siguientes aspectos, indique la importancia que éstos tuvieron para la elección del programa educativo:					
LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy importante	Importante	Regular	Poco importante	Nada importante
1. El prestigio de la institución	5	4	3	2	1
2. Alta demanda en el mercado laboral	5	4	3	2	1
3. El sueldo al que puede aspirar al egreso	5	4	3	2	1
4. Facilidad de ingreso al programa	5	4	3	2	1
5. El plan de estudios	5	4	3	2	1
6. La duración de los estudios	5	4	3	2	1
7. Por tener vocación y habilidades personales	5	4	3	2	1

**2.3** Indique el grado de satisfacción que tiene respecto a las expectativas que tenía del plan de estudios que cursó.  
1. ( ) Muy satisfecho 2. ( ) Satisfecho 3. ( ) Regular 4. ( ) Poco Satisfecho 5. ( ) Nada satisfecho

**2.4** ¿Qué tan satisfecho se siente de haber estudiado en la UMSNH?  
1. ( ) Muy satisfecho 2. ( ) Satisfecho 3. ( ) Regular 4. ( ) Poco Satisfecho 5. ( ) Nada satisfecho

**2.5** ¿Una vez que concluya sus estudios, optará por seguir estudiando?  
1. SI → CONTINÚE 2. NO → PASE A 3.1

**2.6** ¿Qué le gustaría seguir estudiando?  
1. ( ) Curso de actualización profesional 2. ( ) Diplomado 3. ( ) Especialidad 4. ( ) Maestría

**III. TRAYECTORIA LABORAL**

**3.1** ¿Actualmente trabaja o ha trabajado en los últimos meses?  
1. SI → CONTINÚE 2. NO → PASE A 3.5

**3.2** De acuerdo a su experiencia, indique el grado de dificultad que enfrenta para conseguir empleo respecto a:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy difícil	Difícil	Regular	Poca dificultad	Ninguna dificultad
1. No estar titulado	5	4	3	2	1
2. Ser egresado de la UMSNH	5	4	3	2	1
3. No dominar el inglés (o algún otro idioma)	5	4	3	2	1
4. Edad	5	4	3	2	1
5. Sexo	5	4	3	2	1
6. Estado civil	5	4	3	2	1

**3.3** De acuerdo al plan de estudios que cursó, indique el grado de vinculación que encuentra con la actividad laboral que desempeña:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy vinculada	Vinculada	Regular	Poco vinculada	Nada vinculada
1. La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	5	4	3	2	1
2. La coordinación y el trabajo en equipo	5	4	3	2	1
3. Capacidad para adaptarse al ambiente de trabajo	5	4	3	2	1
4. Habilidades para la comunicación oral y/ escrita	5	4	3	2	1
5. Capacidad para la identificación y solución de problemas	5	4	3	2	1

**3.4** De acuerdo a su experiencia laboral actual y a las actividades que desarrolla, indique el grado de exigencia que enfrenta en los siguientes aspectos:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy exigente	Exigente	Regular	Poco exigente	Nada exigente
---	--------------	----------	---------	---------------	---------------

1. Conocimiento de la disciplina	5	4	3	2	1
2. Conocimientos especializados	5	4	3	2	1
3. Conocimiento de lenguas extranjeras	5	4	3	2	1
4. Razonamiento lógico y analítico	5	4	3	2	1
5. Habilidades para tomar decisiones	5	4	3	2	1
6. Disposición para la capacitación constante	5	4	3	2	1
7. Habilidad para hacer relaciones públicas	5	4	3	2	1
8. Habilidad para saber comunicar	5	4	3	2	1

**3.5** Señale la razón más importante por la cual no trabaja actualmente:

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. No estar titulado            | 4. Razones de salud         |
| 2. Estar estudiando aún         | 5. No he buscado            |
| 3. Falta de experiencia laboral | 6. Otro (especifique) _____ |

#### IV. VALORACIÓN SOBRE EL CONTENIDO DEL PLAN DE ESTUDIOS Y LAS HABILIDADES OBTENIDAS

**4.1** De los siguientes aspectos en qué medida se encuentra satisfecho del plan de estudios que cursó:

LEA OPCIONES Y CIRCULE UNA RESPUESTA PARA CADA ASPECTO EVALUADO	Muy satisfecho	Satisfecho	Regular	Nada satisfecho	Satisfecho
1. Conocimientos amplios y especializados de los principales enfoques teóricos de la disciplina	5	4	3	2	1
2. Habilidades para la búsqueda de información	5	4	3	2	1
3. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos	5	4	3	2	1
4. Capacidad para identificar y solucionar problemas	5	4	3	2	1
5. Capacidad para seleccionar información para la toma de decisiones	5	4	3	2	1

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**