



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN BIBLIOTECOLOGÍA Y ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN

**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIBLIOTECOLÓGICAS Y DE LA INFORMACIÓN**

***EL MERCADO DE TRABAJO DEL BIBLIOTECÓLOGO: SU CONSTRUCCIÓN A
TRAVÉS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS DEL
POSGRADO***

TESIS

**QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN BIBLIOTECOLOGÍA Y
ESTUDIOS DE LA INFORMACIÓN**

PRESENTA:

SALETTE MARÍA GUADALUPE AGUILAR GONZÁLEZ

**TUTORA : DRA. LINA ESCALONA RÍOS
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES BIBLIOTECOLÓGICAS Y DE LA INFORMACIÓN**

México, D.F., diciembre de 2015



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Resumen

En la presente tesis se analizan las características del mercado de trabajo del bibliotecólogo, en particular del egresado de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que imparte la Universidad Nacional Autónoma de México, único posgrado del área a nivel maestría, que se encuentra inscrito en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad. El objetivo de esta investigación es identificar la influencia de la inversión en capital humano (estudios de posgrado y experiencia) en la trayectoria laboral de los bibliotecólogos. Para este propósito se aplicaron 75 cuestionarios y se realizaron 19 entrevistas a quienes han obtenido el grado en el periodo de 2008-2014. Posteriormente se analizaron las trayectorias a través de una propuesta de tipología, que analiza el segmento de mercado (interno o externo), el desarrollo de la trayectoria (ascendente, descendente o plana) y la presencia de desempleo (caóticas u ordenadas). Finalmente quedó en evidencia, que los empleos a los que se encuentran adscritos los bibliotecólogos a lo largo de su trayectoria laboral tienen las siguientes características: contratos indefinidos, vinculado con un puesto de trabajo en una misma institución, con posibilidades de desarrollo (por la adquisición de cualificaciones) y prestaciones de Ley. Es decir que encuentran en un mercado de trabajo proteccionista y poco flexible, situación privilegiada en comparación con las tendencias actuales del mercado laboral internacional.

Palabras clave:

Educación superior, Educación bibliotecológica, Mercado de trabajo, Trayectorias laborales.

Agradecimientos

Como suele decirse, y con temor de caer en el cliché, esta tesis no hubiera sido posible sin la colaboración, el apoyo y la crítica de muchas personas las cuales espero reciban mi más profundo agradecimiento a través de estas breves palabras.

Primero, porque sin ellos nada de esto sería posible, agradezco el apoyo y la colaboración (de mis ahora colegas) de todos y cada uno de los maestros en bibliotecología que contestaron el cuestionario, aquellos que participaron en las entrevistas, pero infinitas gracias a quienes además hicieron observaciones y cuestionamientos sobre mi trabajo.

A mi asesora, la Dra. Lina Escalona Ríos le agradezco su apoyo, pero sobre todo su confianza.

A mis lectores, Dr. José Adolfo Rodríguez Gallardo, Dra. Brenda Cabral Vargas, Dr. Juan José Calva González, Dr. Roberto Garduño Vera, por sus comentarios tan puntuales.

Al Dr. César Augusto Ramírez Velázquez y al Dr. Hugo Alberto Figueroa Alcántara que con su ejemplo han sembrado las bases más sólidas de mi trayectoria académica.

A Selene, Zaira, Marcela y Noé que en sus palabras me brindaron las más fuertes críticas pero también el aliento necesario para culminar este proyecto.

A quienes de forma muy particular me apoyaron en alguna parte esencial de esta investigación, mi agradecimiento a Magdaleno, Maricarmen, Rosalba y Aura.

A la coordinación del posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información, pero sobre todo a las personas que ahí laboran, por el particular apoyo y paciencia que tuvieron a lo largo del desarrollo de esta tesis.

Esta investigación fue realizada gracias a la beca otorgada por CONACYT.

DEDICATORIA

A mi madre y mis abuelos porque gracias a ellos pude construir mi camino.

A ti que me abrazas los sueños y las ilusiones.

Tabla de contenido

Introducción	1
<u>Capítulo 1</u>	
Fundamentos teóricos de la relación mercado de trabajo-educación superior	8
1.1. Educación y sociedad: la crisis del trabajo	8
1.2. Trabajo y algunos conceptos relacionados	11
1.3. De la Escuela Neoclásica a la Teoría del Capital Humano	13
<i>1.3.1. La educación superior y la inversión en Capital Humano</i>	19
<i>1.3.2. Experiencia laboral y el Capital Humano</i>	20
<i>1.3.3. Capital Humano y el desajuste educativo en el mercado de trabajo</i>	21
<i>1.3.4. La Teoría de la Movilidad Profesional</i>	22
1.4. Segmentación del Mercado de Trabajo	24
1.5. Trayectorias laborales	26
Referencias	29
<u>Capítulo 2</u>	
Educación superior de posgrado en México: el programa de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información	32
2.1. Educación superior de posgrado en México	32
2.2. Las Políticas públicas de posgrado en México	34
<i>2.2.1. El CONACYT y la evaluación de los posgrados</i>	36
<i>2.2.2. Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC)</i>	38
<i>2.2.2.1. La evaluación de los programas de posgrado para el PNPC</i>	44
2.3. Educación superior de posgrado en la UNAM	47
<i>2.3.1. El posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información</i>	49
<i>2.3.2. Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información</i>	53
<i>2.3.2.1. Plan de estudios</i>	54
<i>2.3.2.2. Perfil ingreso y egreso</i>	56
<i>2.3.2.3. Docencia</i>	58

2.3.3. Egresados del posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información	60
2.4. Mercado de trabajo para los egresados de posgrado en México	62
2.5. Las expectativas laborales de los estudiantes de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información	64
Referencias	67

Capítulo 3

Trayectorias laborales de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información	70
3.1. Materiales y métodos	71
3.1.1. Población de estudio	73
3.1.2. Variables	74
3.2. Análisis descriptivo de la información	75
3.2.1. Perfil sociodemográfico	75
3.2.2. Perfil educativo	78
3.2.3. Perfil laboral	85
3.3. Construcción de las trayectorias laborales	95
3.3.1. Trayectorias laborales internas	97
3.3.1.1. Ascendentes	97
3.3.1.1.1. Trayectorias laborales internas ascendentes ordenadas	98
3.3.1.1.2. Trayectorias laborales internas ascendentes caóticas	100
3.3.1.2. Descendentes	101
3.3.1.2.1. Trayectorias laborales internas descendentes ordenadas	102
3.3.1.3. Planas	103
3.3.1.3.1. Trayectorias laborales internas planas ordenadas	104
3.3.1.3.2. Trayectorias laborales internas planas caóticas	106
3.3.2. Trayectorias laborales externas	108
3.3.2.1. Ascendentes	108
3.3.2.1.1. Trayectorias laborales externas ascendentes ordenadas	108
3.3.2.1.2. Trayectorias laborales externas ascendentes caóticas	110

3.3.2.2. <i>Descendentes</i>	113
3.3.2.2.1. <i>Trayectorias laborales externas descendentes caóticas</i>	113
3.3.2.3. <i>Planas</i>	116
3.3.2.3.1. <i>Trayectorias laborales externas planas ordenadas</i>	116
3.4. Análisis de las trayectorias laborales de los Maestros en Bibliotecología y Estudios de la Información	119
Conclusiones	125
Obras consultadas	129
<i>Anexo 1. Asignaturas optativas por campo del conocimiento</i>	I
<i>Anexo 2. Cuestionario</i>	II
<i>Anexo 3. Guía de entrevista</i>	XV

Índice de ilustraciones

Ilustración 1. Ingresos futuros de acuerdo a la edad	18
Ilustración 2. Mapa curricular de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información	55
Ilustración 3. Actividades académicas obligatorias	55

Índice de gráficas

Gráfica 1. Evolución del PNPC (1991-2014)	41
Gráfica 2. Oferta de posgrados en México	42
Gráfica 3. Modalidad y grado de los programas del PNPC	43
Gráfica 4. Maestrías y Doctorados en el PNPC	47
Gráfica 5. Programas de posgrado en el PNPC por universidad	48
Gráfica 6. PEA por nivel educativo	62
Gráfica 7. Ingreso promedio mensual por nivel educativo	63
Gráfica 8. Condición de empleo por nivel educativo	64
Gráfica 9. Composición de la población de egresados según la modalidad de los estudios	80
Gráfica 10. Periodos de transición en la educación formal	81
Gráfica 11. Nivel de satisfacción con los estudios de maestría	83
Gráfica 12. Tasa de empleo de los egresados en momentos de transición	85
Gráfica 13. Jornada de trabajo en los momentos de transición	86
Gráfica 14. Diferencia de los salarios en momentos de transición	87
Gráfica 15. Medio para conseguir trabajo	88
Gráfica 16. Cantidad de trabajos en las trayectorias laborales	89
Gráfica 17. Motivos de cambio de empleo	89
Gráfica 18. Nivel de satisfacción con la trayectoria laboral	93
Gráfica 19. Trayectorias laborales internas ascendentes ordenadas	99
Gráfica 20. Trayectoria laboral interna ascendente caótica	101
Gráfica 21. Trayectoria laboral interna descendente ordenada	103
Gráfica 22. Trayectoria laboral interna plana ordenada	105
Gráfica 23. Trayectoria laboral interna plana caótica	107
Gráfica 24. Trayectorias laborales externas ascendentes ordenadas	110
Gráfica 25. Trayectorias laborales externas ascendentes caóticas	112
Gráfica 26. Trayectorias laborales externas descendentes caóticas	115
Gráfica 27. Trayectorias laborales externas planas ordenadas	117

Índice de tablas

Tabla 1. Rasgos de los programas para la evaluación del PNPC	45
Tabla 2. Categorías y criterios del modelo de evaluación del PNPC	46
Tabla 3. Coordinadores del Programa de Posgrado	52
Tabla 4. Docentes de la maestría	58
Tabla 5 Distribución de los docentes/tutores por campo del conocimiento	59
Tabla 6. Ingreso a la maestría 1999-2014	60
Tabla 7. Graduados de la maestría 2008-2014	61
Tabla 8. Tesis presentadas por campo de conocimiento	61
Tabla 9. Distribución de la población y muestra	73
Tabla 10. Indicadores por variable	75
Tabla 11. Distribución por género de la población de estudio	75
Tabla 12. Estado civil de los egresados	76
Tabla 13. Nivel educativo de la pareja	76
Tabla 14. Número de hijos que tienen los egresados de la maestría	77
Tabla 15. Distribución geográfica de los egresados	77
Tabla 16. Nivel de estudio de los padres	78
Tabla 17. Procedencia: Instituciones y licenciaturas	79
Tabla 18. Instituciones donde trabajan actualmente los egresados de maestría	91
Tabla 19. Puestos en los que se desempeñan los bibliotecólogos	92
Tabla 20. Tipología de las trayectorias laborales	96
Tabla 21. Distribución por tipo de trayectoria	119
Tabla 22. Distribución de trayectoria por género	120
Tabla 23. Distribución de las trayectorias laborales por edad	121

Introducción

En la actualidad el mercado de trabajo está modificando su estructura a medios de intercambio cada vez más flexibles, consecuentemente a un ambiente más competitivo. Uno de los mecanismos para enfrentar esta competitividad es el incremento del nivel educativo, no solo para evitar el desempleo, sino para tener las posibilidades de obtener un trabajo que permita consolidar una trayectoria profesional ascendente.

Es así que la asociación entre escolaridad y oportunidades laborales, sustenta la creencia de que las personas con mayores niveles educativos, tienen mejores posiciones en el mercado de trabajo, consecuentemente mejores salarios, que quienes no alcanzan estos niveles. Por ello no parece extraño que la demanda de ingreso a los niveles superiores de educación y recientemente al posgrado se incremente constantemente. La educación superior de posgrado resulta fundamental ya que permite la formación de recursos humanos altamente calificados indispensables para atender y comprender las problemáticas así como los requerimientos del contexto nacional, para que a través de las estrategias y acciones necesarias se impulse el desarrollo del país.

Referirse a egresados de posgrado, es hablar de individuos que en su mayoría cuentan ya con una trayectoria laboral, algunos incluso ingresaron al mercado de trabajo antes de concluir sus estudios de licenciatura, por lo que la teoría que sustenta esta investigación es el capital humano, que desde la segunda mitad del siglo pasado reconoce que los individuos invierten conscientemente en sí mismos con la finalidad de mejorar su posición en el mercado de trabajo y por lo tanto sus ingresos.

Esta teoría propuesta por Schultz, retomada y ampliada por Becker y Mincer, parte de la idea de que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con distintos niveles de cualificaciones,

debido no solo a sus capacidades innatas, sino también a la adquisición habilidades y conocimientos a través la inversión en capital humano, que se entiende para fines de esta investigación como la educación formal y la experiencia laboral.

Entonces es la inversión en capital humano lo que permite a los individuos incrementar su productividad y, por lo tanto, conseguir mayores cuotas de éxito en el mercado de trabajo, por lo que la decisión de invertir se desarrolla a través de un análisis costo-beneficio, es decir, los individuos invierten en capital humano si, los beneficios esperados de esta inversión superan los costes de la misma, situación que no siempre ocurre.

Sin embargo, la creencia de que la gente con altos niveles de educación tiene mejores ingresos es un factor importante en la demanda de educación superior y subsiste en casi todas las economías, por lo que no parece extraño que cada día más personas aspiren a los estudios de posgrado, como parte de esta inversión el capital humano.

El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) menciona que en México se ofertan 6,969 programas de posgrado; 1,849 corresponden al nivel de especialidad, 4,230 a la maestría y 890 al doctorado. De estos programas solo 1,827, es decir el 26.2%, se encuentran inscritos en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad (PNPC), que es parte de la política pública que fomenta la calidad de los posgrados en el país.

El PNPC, desde hace más de dos décadas, se encarga de asegurar y mejorar la calidad de los posgrados a nivel nacional, por medio de mecanismos de evaluación continua. Desde el 2007 se aplica un método de evaluación que consta de cuatro categorías y quince criterios, lo que permite, si el programa cumple con estos requisitos, suscribirlos en algún nivel dentro del padrón: Competencia internacional, Consolidado, En desarrollo y de Reciente creación.

Es así que los programas reconocidos en esta política pública ofrecen a sus estudiantes: calidad académica, la posibilidad de dedicación exclusiva a los estudios de posgrado gracias al

otorgamiento de becas para los programas en modalidad presencial, movilidad académica internacional a través de apoyo de las becas mixtas, entre otros beneficios.

En el caso del posgrado en el área bibliotecológica a nivel nacional se ofertan, un doctorado:

- Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, impartido de manera conjunta por el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información y la Facultad de Filosofía y Letras, de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Distrito Federal. Modalidad: Tutorial.

Y cinco maestrías, en diferentes modalidades:

- Maestría en Bibliotecología y Ciencias de la Información, impartida en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma del Estado de Chihuahua (UACH), Chihuahua, Chihuahua. Modalidad: Presencial
- Maestría en Bibliotecología e Información, impartida por Universidad de Oriente (UNO). Mérida, Yucatán. Modalidad: Presencial
- impartido de manera conjunta por el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información y la Facultad de Filosofía y Letras, de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Distrito Federal. Modalidad: Presencial y a Distancia.
- Maestría en Gestión de Servicios Informativos, impartida por la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ). Ciudad Juárez, Chihuahua. Modalidad: Virtual.

De los cuales el doctorado y la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información impartidos por la Universidad Nacional Autónoma de México son los posgrados que cuentan con el reconocimiento del PNPC, el primero en el nivel de Competencia internacional y la maestría en el nivel de Consolidado.

En el caso concreto de la maestría, objeto central de esta investigación, obtiene su registro en el padrón de CONACYT en el 2008, con una orientación a la investigación dentro del área de Ciencias Sociales, por lo que gran parte de sus alumnos han sido beneficiados con una beca para la realización de sus estudios de manera exclusiva.

La maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información tiene como objetivo formar a los profesionales de alto nivel que han de contribuir en la investigación, la docencia y el ejercicio profesional en el área bibliotecológica, que proporcionarán soluciones a problemas sociales relacionados con la información. Por lo que el mercado de trabajo para las personas que egresan de la maestría se ubica en actividades relacionadas con: la práctica docente, el ejercicio especializado en bibliotecas y centros de información o pueden continuar su formación como investigadores a través del programa de doctorado.

En este contexto surgieron las siguientes preguntas de investigación ¿Cuáles son las características del mercado de trabajo para los bibliotecólogos que egresan de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?, ¿Cómo influye la inversión de educación formal y la acumulación de experiencia laboral de los egresados de la maestría para las distintas etapas de sus trayectorias laborales?, ¿Qué relación existe entre la inversión en capital humano y la maximización de las trayectorias laborales?

En respuesta a estas preguntas se propone la siguiente hipótesis los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que han invertido en la educación superior de posgrado y han acumulado experiencia laboral (es decir, han invertido en capital humano), se posicionan de manera privilegiada en el mercado de trabajo maximizando las distintas etapas de su trayectoria laboral, elevando sus ingresos y reduciendo al máximo el riesgo de desempleo.

Por lo que el objetivo principal de la presente investigación es identificar el mercado de trabajo del bibliotecólogo a través de las trayectorias laborales de los egresados del posgrado en

Bibliotecología y Estudios de la Información, en concordancia a lo anterior se plantean los siguientes propósitos de manera más específica: analizar las características del mercado de trabajo donde se posicionan los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, así como, identificar los cambios en las trayectorias laborales de los bibliotecólogos en momentos de transición (antes, durante, después de los estudios de maestría y actualmente).

Para lograr los objetivos mencionados, se realizó un estudio de tipo transversal, confirmatorio que permitió no solo la descripción del fenómeno sino además profundizar en aspectos tanto cuantitativos, como cualitativos del desempeño laboral de los egresados de la maestría. A través de la investigación de campo, primero se aplicaron cuestionarios para obtener el perfil laboral de los bibliotecólogos egresados de maestría, y después se realizaron entrevistas para la recuperación de las percepciones, propuestas y opiniones.

Es así que a esta investigación le dan forma tres capítulos, con la siguiente estructura:

En el primer capítulo se expone el contexto actual del mercado de trabajo internacional y sus tendencias cada vez menos proteccionistas y más flexibles, lo que nos permite ubicar en la realidad el fenómeno que esta investigación pretende abordar. Posteriormente se presenta la teoría que da sustento a este trabajo, el capital humano, que desde la economía de la educación permite identificar a la educación formal y la experiencia laboral como formas de invertir de los individuos para incrementar su productividad y por lo tanto conseguir mayores cuotas de éxito en el mercado de trabajo.

Sin embargo, tal como lo plantea la teoría del capital humano, los individuos más educados deberían ocupar los puestos más cualificados y mejor retribuidos, situación que no siempre sucede, razón por la cual es necesario explicar ciertos ajustes como el de la sobre-educación, sobre todo en los primeros años de la trayectoria laboral, es así que la teoría de la movilidad profesional, propuesta por Sicherman y Galor, presenta los mecanismos de ajuste como una estrategia en la que

se busca la manera de acceder a sucesivas ocupaciones de mayor estatus, gracias a la acumulación de conocimiento y experiencia. Estos cambios sucesivos de posiciones en el mercado de trabajo pueden darse en el mercado interno (en una misma empresa o institución) o el mercado externo (cambio de empresa o institución), en este punto se retoma la propuesta de Piore y Doeringer referente a la segmentación del mercado de trabajo.

Entonces, el capital humano influye en los cambios de posición de los individuos en el mercado de trabajo, con lo cual se va construyendo su trayectoria laboral, y el análisis de estas trayectorias permite identificar los factores que han repercutido en el mercado de trabajo de una fuerza de trabajo determinada, en este caso de los bibliotecólogos.

En el segundo capítulo, se presenta el marco referencial de esta investigación, iniciando la el contexto de la educación superior de posgrado en México, en particular la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se remonta a 1956, cuando en la Facultad de Filosofía y Letras se aprueba el plan de estudios de la maestría en Biblioteconomía, sin embargo es hasta 1972 cuando se establece el primer posgrado (con las características de una maestría como se conoce hoy en día) en el área bibliotecológica. Esta nueva estructura funcionó hasta 1999, cuando después de largas reflexiones por parte de los investigadores, del en ese entonces, Centro Universitarios de Investigaciones Bibliotecológicas, se promueve un proyecto para transformar el programa, entre estas modificaciones se encuentra la creación del doctorado y la denominación del programa como Bibliotecología y Estudios de la Información.

El plan de estudios de la maestría consta de 80 créditos de los cuales 36 son obligatorios y 44 optativos, y para las personas de dedicación exclusiva, deben ser cursados en cuatro semestres y seis para los estudiantes de tiempo parcial. La maestría ofrece cinco campos de conocimiento en el que los alumnos pueden profundizar a lo largo de sus estudios de posgrado: I) Información conocimiento y sociedad, II) Organización de la información y el conocimiento, III) Tecnologías

de la información, IV) Sistemas y servicios bibliotecarios y de información y V) Usuarios de la información. De estos el que más tutores adscritos tiene es el primero, situación que también se presenta en la distribución de la temática de las tesis.

En la parte final de este capítulo se presentan las características del mercado de trabajo para los egresados del posgrado en el contexto nacional y posteriormente se presentan las expectativas laborales que tienen los estudiantes de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, lo que nos permitirá en el siguiente capítulo hacer un balance entre las aspiraciones de los estudiantes y la posición real de los bibliotecólogos en el mercado de trabajo.

Para el capítulo tres, se inicia con un análisis descriptivo del perfil sociodemográfico, educativo y laboral de los egresados de la maestría. Enseguida, se presenta la propuesta de tipología de estudio para las trayectorias laborales, que tiene como base; la segmentación del mercado de trabajo (interno y externo), el desarrollo de trayectoria que propuesto por la CEPAL (ascendentes, descendentes y planas) y la estabilidad de las trayectoria, entendida como la presencia del desempleo o ajustes, presentada por Spilerman (caóticas u ordenadas), por lo que basados en lo anterior se consideró la presencia de los siguientes tipos de trayectorias: internas ascendentes ordenadas, internas ascendentes caóticas, internas descendentes ordenadas, internas descendentes caóticas, internas planas ordenadas, internas planas caóticas, externas ascendentes ordenadas, externas ascendentes caóticas, externas descendentes ordenadas, externas descendentes caóticas, externas planas ordenadas, externas planas caóticas.

Posteriormente se hace un análisis de las trayectorias laborales en su conjunto por: género, edad, experiencia laboral, desempleo, ingreso, tipo de contratación y posición laboral.

Finalmente, se presentan las conclusiones, que evidencian la estabilidad actual mercado de trabajo para los bibliotecólogos graduados de la maestría, situación privilegiada si se compara con las tendencias mundiales del mercado laboral que cada día son más flexibles y poco proteccionistas.

Fundamentos teóricos de la relación mercado de trabajo-educación superior

1.1 Educación y sociedad: la crisis del trabajo

La sociedad de la información¹, vigente en estos días, ha permeado el mundo contemporáneo en sus diferentes aristas; económica, política y social, desde la década de los setenta. Este paradigma de sociedad, ha sido producto de un proceso de transición a partir de la sociedad industrial y se destaca por dos condiciones claves para su evolución; el progreso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) y la *globalización*.

El desarrollo de las TIC y su implantación generalizada en la sociedad, ha tenido un impacto que puede ser comparado al de la máquina de vapor, en la era industrial, debido a que ha permitido nuevas formas de organizar los modos de producción y las condiciones de trabajo en prácticamente todas las áreas. Como lo menciona Castells (1999) esta nueva estructura social —la sociedad informacional, como él la llama— está caracterizada por el paso de bienes a servicios, por el auge de las ocupaciones ejecutivas y profesionales, por la disminución del trabajo agrícola y fabril, así como por el contenido cada vez mayor de información.

En el caso de la globalización no se trata de un fenómeno meramente económico, como suele creerse, se trata de algo mucho más complejo, que afecta de forma profunda todo el modo de

¹ Se retoma el concepto desde la obra de Yoneji Masuda (1984) y Daniel Bell (1976), es decir como la sociedad pos-industrial.

vivir, como lo menciona Giddens (2000) la globalización parte de la tesis de que todos vivimos ahora en un mismo mundo.

Entonces, la globalización está presente en los acontecimientos que suceden a escala mundial, pero también en la vida diaria de las personas comunes. Uno de los efectos de la globalización ha sido el cambio en las instituciones que solían vincular a las personas entre sí, como son la familia y el trabajo (Carnoy, 2001 y Giddens, 2000). A simple vista parecen iguales que siempre y llevan los mismos nombres, pero por dentro son muy diferentes; en el caso del trabajo ya no funciona como solía hacerlo, las empresas tienen que ser *flexibles* al estructurar los puestos de trabajo. Esto significa que los trabajadores no pueden confiar más en trabajar para una empresa o hacer el mismo tipo de trabajo durante mucho tiempo, algo muy común en el paradigma de la sociedad industrial que dentro de su estructura contenía a los asalariados; como el modo dominante de empleo y que prevaleció como el modelo hegemónico desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, estos se caracterizaban por:

una base regular de tiempo completo, enmarcado por un contrato laboral, inscrito en sí mismo en un marco legislativo y reglamentario; un empleo de duración indeterminada, con frecuencia para toda la vida; un empleo vinculado a un puesto de trabajo en un lugar organizado. Un empleo que ofrece también posibilidades de carrera, ya sea debido a la antigüedad o por la adquisición de calificaciones, lo que permite al empleado tener movilidad ascendente [...] Un empleo que otorga igualmente el acceso a los derechos colectivos y a las medidas de protección social, tanto empresarial como [...] en los principales regímenes públicos de protección social, como son los regímenes de salud o de retiro. (Lesemann, 2013, p. 102)

Además este tipo de empleos eran ocupados principalmente por hombres, que en el marco de la estructura familiar (de ese entonces), era en quiénes recaía el aporte del gasto familiar, por lo que su salario era el sostén de toda la familia.

El trabajo entonces era una actividad económica que se relacionaba con la estructura familiar y además era el eje de organización de tiempo social, es decir, de la vida activa de las personas. Prácticamente el mundo de los trabajadores se movía guiado por los horarios de trabajo, los días de asueto, las vacaciones y el retiro.

De manera paulatina pero continua esta condición hegemónica de asalariado comenzó a dar paso a un empleo más atípico caracterizado por su creciente flexibilidad, por el individualismo en las relaciones laborales y por el debilitamiento de las diferentes formas de seguridad social.

Como consecuencia de lo anterior también han cambiado el entorno social de los individuos; en el caso de la familia, las mujeres no permanecieron en el hogar y se incorporaron al mercado de trabajo, primero de tiempo parcial y después a tiempo completo. Así también en el caso de los tiempos de la vida activa la jubilación o retiro inactivo tienden cada día a desaparecer.

Otro de los efectos que se puede ver es la educación, la cual ya no es un ciclo presente solo durante la juventud, sino que ahora se está obligado a formarse a lo largo de la vida para ser más competitivo y por tanto tener más oportunidades laborales.

Entonces, la transformación del trabajo desde la sociedad industrial hasta la sociedad de la información ha dado como resultado el “surgimiento del individuo ‘reflexivo’ que se da cuenta de antemano de su destino; de las nuevas filosofías de administración que celebran la flexibilidad, la movilidad o el *just in time*; del dominio de la ideología neoliberal sobre los sistemas económicos, políticos y culturales, sólo por mencionar algunos de estos cambios” (Lesemann, 2013, p. 98).

Sin embargo en esta nueva flexibilidad del empleo las personas con mayor edad son excluidas, mientras que las jóvenes tienen dificultad para ingresar, convirtiéndose cada día en un territorio cada vez más competitivo e individualista.

1.2 Trabajo y algunos conceptos relacionados

El trabajo, como concepto ha tenido una evolución histórica nutrida y en cada fase ha tenido un significado social, un sentido subjetivo y además ha estado presente en las relaciones sociales y económicas particulares de cada época de la historia (Serna, 2010), esto debido a que el trabajo es considerado parte de la esencia del ser humano, es decir, lo que los individuos son depende de las condiciones materiales de su producción, en otras palabras del trabajo que realicen.

Entonces el trabajo como institución moderna, es una precondition para la integración social de los individuos, es así como la educación no formal y la educación formal, intervienen para preparar a los sujetos en su integración en el mundo laboral.

En una definición Garza (2010) dice que el trabajo

Puede entenderse como la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana utilizando determinados medios de producción para generar un producto con valor de uso y en ciertas condiciones con valor de cambio. Esta actividad no es aislada sino que implica cierta interacción con otros hombres, como resultado de la misma el hombre genera productos y el mismo se transforma. Además, el trabajo implica cierto nivel de conciencia, de las metas, y la manera de lograrlas. (p. 112)

Sin embargo esta es una definición muy general y como se ha mencionado, el trabajo debe ser contextualizado históricamente, por lo que la definición del trabajo entendida como la “actividad realizada por las personas, orientadas hacia una finalidad, la producción de un bien, o la prestación de un servicio, que da lugar a una realidad objetiva, exterior e independiente del sujeto, y socialmente útil para la satisfacción de una necesidad” (Neffa, 2005, p. 13), queda más explícita para los fines de esta investigación.

Entonces el trabajo es la actividad laboral y productiva que realiza un individuo, si este trabajo es realizado a cambio de un ingreso estamos en presencia del empleo² que es la forma más predominante del trabajo en una relación laboral; relación que se caracteriza por la presencia de dos grupos de agentes: los que ofrecen su fuerza de trabajo y los que la demandan. Y es la relación de intercambio entre estos dos agentes a lo que se conoce como *mercado de trabajo*.

Para profundizar más en el concepto de mercado de trabajo, es necesario conceptualizar primero *mercado*, desde la economía, se refiere a “un lugar en el que sistemáticamente se producen intercambios económicos” (Bagnasco, 1989, p. 21). Aunque no se concibe como un lugar físicamente, sino más bien, como una estructura determinada o normada por pactos y leyes.

En cuanto a la *demanda*, “se trata de la demanda de un factor de producción, o sea, de una demanda derivada de la demanda de producto” (Toharia, 1983, p. 11), es decir, la demanda es un factor de producción, lo que lo relaciona directamente con la empresa a quien se le demanda cierto producto y por lo tanto requiere (demanda) fuerza de trabajo para su elaboración. Básicamente entendemos a la *demanda* como la parte del mercado laboral que se refiere al empleo de la fuerza de trabajo, por lo que depende de las características de los procesos productivos que le dan uso al trabajo.

En el caso de la *oferta* el centro del análisis se ubica en las cualidades de la fuerza laboral para desarrollar el trabajo o para innovar y generar una mayor productividad. Entonces la oferta se asocia con las características de los individuos (trabajadores) para trabajar y adaptarse a las necesidades exigidas por parte de quienes emplean su fuerza de trabajo. Por lo que se considerarán todos los elementos que componen y caracterizan la fuerza de trabajo.

De este modo, mientras la demanda laboral se asocia a los patrones de competencia y de especialización por parte de establecimientos o de sectores económicos, es decir lo que las

² Que es la forma más dominante que el trabajo asumen bajo la modernidad occidental (Serna, 2010, p. 12)

empresas demandan. La oferta laboral se asocia con las características propias de los trabajadores para trabajar y para adaptarse a las necesidades exigidas por parte de quienes emplean la fuerza de trabajo.

En resumen, al hacer referencia al mercado de trabajo se puede entender como el lugar en el que sistemáticamente se producen intercambios entre quienes ofrecen su fuerza de trabajo (los trabajadores) y quienes demandan este trabajo (las empresas e instituciones) regulando estas relaciones entre el capital y el trabajo; así como las remuneración de uno y otro, por medio de los pactos y leyes.

Las relaciones entre la demanda y la oferta de trabajo, así como la dinámica que se da entre estas, son los elementos fundamentales para analizar los fenómenos relacionados con el mercado de trabajo. Es así que a lo largo de la historia económica se han presentado diferentes corrientes para el estudio de los mercados de trabajo en las que podemos destacar; la Clásica, la Marxista, la Neoclásica y la Institucionalista.

1.3 De la Escuela Neoclásica a la Teoría del Capital Humano

Aunque la Teoría del Capital Humano (TCH) es reciente —segunda mitad del siglo XX— se pueden encontrar indicios del concepto a lo largo de la historia de la economía. Así hallamos que en el pensamiento de la Escuela Clásica se consideraba como factores de producción la tierra, el capital y la fuerza de trabajo, entendiendo al capital como la inversión en activos o maquinarias, por lo que el hombre no podía considerarse un bien capital.

Sin embargo, los economistas clásicos creían que el mercado de trabajo se regulaba por la oferta y la demanda, con cierta libertad económica para que la gente que representaba sus propios intereses pudiera utilizar los factores de producción, los bienes y servicios de manera que cada uno de ellos les proporcionara la mejor ganancia posible.

Como muestra de lo anterior Smith (1958) en su libro *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* reconoce la importancia del hombre como creador de riquezas, por lo que le atribuye al trabajo un papel fundamental

Cuando se construye una máquina muy costosa, se espera que la operación [...] hasta su total amortización, responderá el capital invertido y procurará, por lo menos el beneficio corriente. Un hombre educado a costa de mucho trabajo y de mucho tiempo [...] se puede comparar con una de esas máquinas costosas. La tarea que él aprende a ejecutar hay que esperar le devuelva, por encima de los salarios usuales del trabajo ordinario, los gastos completos de su educación y, por lo menos, los beneficios correspondientes a un capital de esa cuantía [...] La diferencia entre los salarios del trabajador corriente y los del calificado reposan en este principio (p. 99)

Entonces la actividad económica estaba impulsada por las habilidades adquiridas y útiles de los miembros de la sociedad, ya que un individuo paga un precio por obtenerlas pero una vez que los adquiere los convierte en capital.

Por su parte Mill (1951) señaló que la cualificación de fuerza de trabajo desempeñaba un papel fundamental en el progreso económico, por lo que la educación podía aumentar la productividad en el trabajo así como las remuneraciones de las personas que se esfuerzan en aumentar su educación, sin embargo, en su concepción el concepto de capital no podía ser atribuido a los seres humanos.

Más tarde y desde una óptica diferente a los clásicos, Marx (1959) señaló que el trabajo cualificado tiene un valor mayor que el trabajo no cualificado y que la producción de trabajo cualificado se consigue a través de procesos educativos.

Pero fue Marshall (2005), uno de los economistas más influyentes y además es considerado el fundador de la Escuela Neoclásica, quien en su libro *Principios de economía* enumera los

beneficios directos e indirectos de la educación, argumentando que estimula la actividad mental, mejora la calidad de vida de los trabajadores y facilita la movilidad social.

Retomando lo anterior Fisher (1965) construyó un concepto ampliado de capital en el sentido de flujo de rentas caracterizado por generar una corriente de ingresos susceptibles de capitalización (inversión). Entonces al concebir el problema de interés como un problema de gastos de inversión, es decir, de renunciar a una renta presente para obtener una mayor renta futura, este autor concluyó que todo ingreso derivado de los servicios de cualquiera de los factores productivos (capital físico propiamente dicho, tierra y trabajo) podía ser capitalizado (invertido), incluso los seres humanos. Englobando en este concepto todo el stock de recursos que puedan originar flujos de ingresos en el futuro y esto fue lo que hizo posible la utilización del concepto para los seres humanos permitiendo así el desarrollo de las teorías que estudian las relaciones entre educación y mercado de trabajo en el ámbito del análisis económico (Rahona, 2008).

Sin embargo es Schultz (1961) quien al pronunciar su discurso como presidente de la American Economic Association el cual titula *Investment in human capital*, marca el inicio del desarrollo teórico del capital humano, pero sobre todo el despegue de la *Economía de la educación*³. Lo cual significaba un punto sin retorno ya que en la historia “lo que los economistas estaban menos dispuestos a reconocer, era que los individuos invierten conscientemente en sí mismos para mejorar sus propios ingresos económicos personales” (Keeley, 2007).

Para Schultz (1991) las capacidades adquiridas que elevan las perspectivas de renta son de muchas clases y difieren según las oportunidades de ofrecerlas. Algunas se adquieren a través de actividades informales (aprendizaje en el hogar, experiencias informales en la comunidad); otras mediante actividades organizadas que normalmente son especializadas (escolarización,

³ La economía de la educación que es una parte de la ciencia económica que utiliza aproximaciones teórico metodológicas para estudiar el papel de la educación como factor de impacto en el desarrollo económico. Se basa en dos teorías fundamentales: la TCH y la Teoría de la Señalización (o Credencialización).

capacitación dentro del trabajo). Entonces las capacidades adquiridas por los agentes tienen carácter de inversión. La inversión en educación, es sin duda la fuente más importante de capital humano en capacidades adquiridas.

Posteriormente Becker (1983) con su libro *El capital humano* desarrolla esta teoría haciendo énfasis en el efecto de la inversión sobre las ganancias; entonces los costos de la educación, no debían considerarse como gastos de consumo, sino como gastos de inversión, medida por los años de educación como determinante fundamental del incremento de la productividad.

Becker le confiere a la educación un papel importante en la formación de capital humano como fuente de crecimiento económico y también integra otras formas de invertir en capital humano como: la formación en el trabajo, el cuidado médico, la emigración, y la búsqueda de información sobre los precios y las rentas.

Aunque los dos economistas mencionados anteriormente son los más identificados con la teoría del capital humano, lo cierto es que Mincer (1981) también trabajó al respecto pues señalaba que todas las personas tienen habilidades idénticas así como igualdad de oportunidades para encontrar trabajo, sin embargo difieren en la especialización o capacitación que poseen para realizarlo, considerando los efectos que tienen los años de educación sobre los ingresos de los trabajadores. Para Mincer existen también otras variables relacionadas con el ingreso de las personas como son: la edad, la raza, el estatus familiar y la ciudad en la que trabajan.

En general la idea central de la TCH dice que “los trabajadores acuden al mercado de trabajo con niveles diferentes de cualificaciones que responden no solo a la diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también, y sobre todo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano” (Toharia, 1983, p. 14). Este tipo de inversión implica sacrificar la renta actual, a cambio de la que se puede obtener, la cual necesariamente se verá reflejada en un ingreso más alto, compensando así todos los sacrificios realizados.

Por lo que no es de extrañar que la premisa de que los individuos con mayores cualificaciones obtendrán, casi siempre, un salario mayor, sea tan popular en todo el mundo. Sin embargo, no todos los individuos están dispuestos a realizar los sacrificios que esto implica ya que su tasa de preferencia temporal (o de impaciencia⁴) hace que opten por no invertir en capital humano y esto puede obedecer a múltiples factores tanto económicos, sociales, psicológicos, etc.

Para la TCH la educación es una inversión que permite a los individuos incrementar su productividad y, por tanto, conseguir mayores cotas de éxito en el mercado laboral, por lo que la decisión de invertir en educación se desarrolla a través de un análisis de costo-beneficio, los individuos invierten en la adquisición de capital humano, sí los beneficios esperados de esta inversión superan los costes de la misma.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) define el capital humano “como los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico” (Keeley, 2007, p. 31). Este conjunto de habilidades y conocimientos pueden ser parte del individuo en forma innata —como las aptitudes físicas o las intelectuales— o adquirida —a través de la educación formal, informal y la experiencia— (Giménez, 2005)

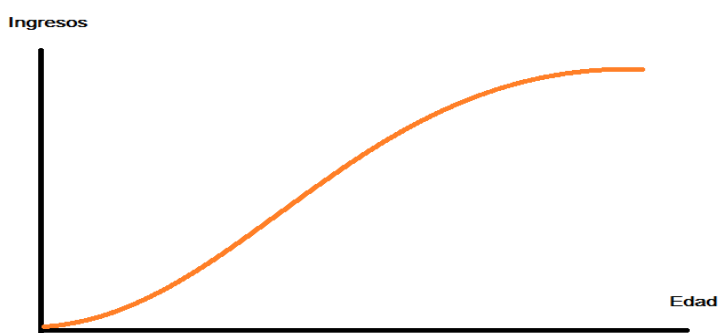
Actualmente la idea de que la gente educada tiene mayores ingresos es un elemento importante en la demanda de educación y subsiste en casi todas las economías. Sin embargo, es conveniente aclarar que la inversión en capital humano no incrementa los ingresos de forma permanente, sin embargo, siempre seguirán siendo una inversión desde el punto de vista social.

La teoría del capital humano presenta importantes implicaciones con respecto al perfil de ingreso de los individuos a lo largo de su ciclo vital. En primer lugar, y como consecuencia de las inversiones en educación preferentemente en las edades tempranas, los perfiles de ingresos

⁴ Es la subestimación del futuro respecto del presente, razón por la cual un bien disponible hoy será generalmente preferible a un bien disponible en el futuro. (Dattmer y Esteinou, 1983, p. 55)

presentan una cóncava. En los primeros años de la carrera profesional de los individuos los ingresos crecen con rapidez, hasta encontrar un equilibrio alcanzando su máximo en torno a los cincuenta años y posteriormente se estabilizan, o incluso se reducen, como consecuencia de la depreciación del capital humano. Al hacerse mayores, los individuos invierten menos en educación ya que, por un lado tienen que renunciar a un salario mayor, y por otro, el periodo en el cual van a obtener beneficios de dicha inversión es cada vez más corto. Como consecuencia de esta situación, los perfiles de ingresos no crecen continuamente sino que rebasada una cierta edad tienden a estabilizarse (ver ilustración 1).

Ilustración 1. Ingresos futuros de acuerdo a la edad



Fuente: Elaboración propia

La explicación más sencilla de la vinculación universal entre la educación y los ingresos en los diversos sectores, es que las personas más educadas son generalmente más flexibles y con más motivación, se adaptan más fácilmente, tienen mayor iniciativa en la resolución de problemas; en resumen son más productivas que las personas no educadas.

La inversión en educación aparece como un elemento determinante de las trayectorias laborales de los individuos y se espera que aquellos que hayan realizado mayores inversiones educativas tengan más éxito en el mercado de trabajo (en términos de participación, ocupación, categoría laboral, estabilidad en el empleo, ingresos, etc.) que los individuos cuya inversión educativa haya sido menor.

1.3.1 La educación superior y la inversión en Capital Humano

En el caso concreto de la educación superior, es la universidad la institución especializada en la producción de formación, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito laboral con las empresas, las cuales ofrecen formación al mismo tiempo que producen bienes o que brindan servicios.

Entonces las instituciones de educación superior ofrecen un amplio y diverso conjunto de cualificaciones a los estudiantes, y estos no trabajan a cambio de un salario, mientras están en la escuela, aunque pueden hacerlo en tiempo no dedicado a la educación: como puede ser durante sus vacaciones o de medio tiempo. Por lo que sus ingresos suelen siempre ser menores que si no asistieran a la escuela, ya que no pueden trabajar con regularidad. Sin embargo la diferencia entre el ingreso que recibirían si no estuvieran en la escuela y el salario al que podrán aspirar cuando egresen de este nivel educativo, es lo que motiva su inversión en capital humano.

La inversión en educación que hacen los individuos a través del incremento de su nivel de conocimientos y habilidades, con la finalidad de ser más productivos, tiene costos directos e indirectos. En los primeros se encuentran la matrícula, libros, materiales de apoyo, transporte, etc. En los segundos se ubican el costo de la oportunidad, es decir el salario al que renuncia el individuo al no dedicarse a trabajar a tiempo completo (Rahona, 2008).

En contraste, se obtienen beneficios de dos tipos, los primeros son monetarios; ya que los individuos al incrementar su nivel educativo busquen salarios más elevados. El otro tipo de beneficios no son económicos; una mayor estabilidad en el empleo y mayor predisposición a la participación en programas de formación continua.

La educación es un factor clave para el capital humano, la gente con mejor educación suele gozar de mejores ingresos, pero el efecto de capital humano va más allá de los beneficios económicos, como lo menciona Keeley (2007) incrementan además, los niveles de salud, la participación en la comunidad y las perspectivas de empleo.

En este sentido el Estado también es responsable de la inversión en capital humano, a través de promover la actividad universitaria, el fomento a la innovación y la vinculación de las empresas, además debe participar en el financiamiento de investigaciones para el desarrollo, lo que impacta en la igualdad de oportunidades de inversión en capital humano para todas las personas.

1.3.2 Experiencia laboral y el capital humano

Una vez que el individuo egresa del sistema educativo (educación formal) e ingresa al mercado de trabajo, la inversión en capital humano se produce mediante la formación en el puesto de trabajo y la experiencia laboral, la primera estará relacionada con la disposición del sujeto y de la empresa o la institución en la que labora para continuar invirtiendo en capital humano, para Becker (1983) esta inversión se puede dividir en dos tipos:

General: Aumenta la productividad de los individuos, con independencia del lugar en el que laboran, es decir, les será tan útil este puesto de trabajo, como si deciden cambiar de empresa o institución.

Específica: solo se puede utilizar productivamente en el interior de la empresa o institución. Por lo que son las empresas o instituciones las encargadas de proporcionar esta formación. Ya que los empleados no estarán interesados en asumir el costo de una formación que no proporciona beneficios en el caso de cambiar de trabajo (p. 45-50).

Los individuos están constantemente emitiendo señales que demuestran lo que ofrecen al mercado de trabajo, evidenciando así su stock en capital humano, consideremos entonces que la educación no es el único elemento para este tipo de capital, la experiencia entendida como “las habilidades adquiridas y capacidades aprendidas de un individuo, que lo hacen potencialmente acreedor de la especialización en el trabajo” (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, Brito, 2007, p. 25) se considera otro componente importante de inversión en capital humano según Mincer (1974).

Por lo que el conocimiento adquirido empíricamente a lo largo de los años proporciona certidumbre en la toma de decisiones, mayor productividad laboral, por lo que la experiencia suele ser una señal muy valorada en el mercado de trabajo.

La experiencia es un modo de capital humano que solo puede desarrollarse en el quehacer cotidiano del trabajo. Tanto la educación, la formación en el puesto de trabajo, así como la experiencia resultan imprescindibles en el desarrollo de competencias laborales y por lo tanto en la trayectoria laboral de las personas.

1.3.3 Capital humano y el desajuste educativo en el mercado de trabajo

La inversión en capital humano debería lograr que los trabajadores más educados obtengan los puestos de trabajos más cualificados y mejor retribuidos, ya que estos individuos, como lo explica la TCH, son más productivos.

Sin embargo existe cierto desajuste entre los niveles educativos de los individuos y los puestos que ocupan en el mercado de trabajo presentándose fenómenos como: sobre-educación y sub-educación; el primero se refiere a que las personas ocupan un puesto de trabajo para el cual se requieren cualificaciones que están por debajo del nivel educativo que estas poseen. El segundo hace referencia a aquellos puestos de trabajo que son ocupados por personas con un nivel educativo inferior al que el puesto requiere.

Es importante señalar que la educación no es uniforme y no todo tipo de educación rendirá los mismos frutos, ni dos personas que tengan exactamente la misma educación y la misma edad, salen al mercado de trabajo a recibir el mismo salario.

En el marco de la TCH existen varios enfoques que explican la existencia de estos desajustes educativos, uno de ellos es la Teoría de la Movilidad Profesional (TMP) la cual hace referencia a la

trayectoria en los primeros años de vida laboral y se entiende como un mecanismo para la obtención de experiencia laboral útil que elevará su trayectoria laboral futura.

1.3.4 La Teoría de la Movilidad Profesional

La TMP o Career Mobility fue desarrollada por Sicherman y Galor en la década de los noventa, hace referencia al fenómeno de la movilidad ocupacional en el mercado de trabajo, enfocándose a las “óptimas” trayectorias profesionales de los individuos ya sea: interna, es decir aquellas que se dan por la promoción del empleado y que dependen de la decisión del empleador. O externa la cual está determinada por el individuo quien elige el tiempo adecuado para renunciar y maximizar sus expectativas en otra empresa.

La probabilidad de promoción de cada trabajador está en función de la escolaridad, las capacidades productivas, habilidades y la experiencia en el trabajo, es decir, su inversión en capital humano, sin embargo algunas veces se requiere de un tiempo de “ajuste” entre las capacidades adquiridas y las recompensas obtenidas, para alcanzar la maximización de las expectativas de ingresos a lo largo de la vida.

En esta teoría se considera la existencia de desajustes educativos (como la sobre-educación) en el empleo y en la movilidad para los primeros años de carrera laboral, ya que estos sirven como mecanismos de adquisición de conocimientos útiles para optimizar la trayectoria profesional de los individuos. Estos desequilibrios entre las cualificaciones del trabajador y los requerimientos del empleo desempeñado no se deben necesariamente a la ausencia de información perfecta del mercado de trabajo, sino que responden a una estrategia para maximizar el flujo de ingresos de los individuos a lo largo de su trayectoria laboral (Sicherman y Galor, 1990), es decir, que puede visualizarse como una estrategia en la que se busca la manera de acceder sucesivamente a ocupaciones de mayor estatus, gracias a la acumulación de conocimiento y experiencia.

Básicamente indica que a medida que avanza la carrera profesional, que usualmente coincide con el aumento de edad, este ajuste desaparece y se produce la estabilidad.

Según Sicherman y Galor (1990) el salario será constante mientras el trabajador permanezca en la misma ocupación e incrementará únicamente a través de la movilidad ocupacional. Sin embargo los salarios pueden variar entre los individuos porque hay diferencias en sus capacidades, educación y experiencia acumulada antes del empleo. Entonces cada trabajador elegirá su trayectoria ocupacional “óptima” a través de acceder a una serie de ocupaciones cada vez de mayor status gracias a la acumulación de experiencia y conocimientos.

La TMP sugiere dos resultados contrarios concernientes a los efectos de la escolaridad sobre los salarios y la movilidad en las empresas. Por un lado los individuos altamente educados son capaces de iniciar su carrera laboral en el más alto nivel (el peldaño más alto en la escalera). Su carrera por lo tanto podría implicar menos ocupaciones (transiciones). Por otro lado, los individuos altamente educados se enfrentan a mayores oportunidades laborales (escalera más larga) (Sicherman y Galor, 1990). Por lo tanto, dado la ocupación de origen, las personas con mayor nivel educativo tienen más posibilidades de movilidad laboral a los niveles más altos de ocupación, tanto de manera interna como externa en las empresas.

La presente TMP, predice que existe un efecto positivo entre la movilidad ocupacional y la antigüedad en el puesto de trabajo; pues sugiere que los individuos adquieren habilidades y experiencia en una ocupación con el fin de ser capaces de moverse a otra ocupación mejor. Una forma de comprobar este efecto es, observar solo la movilidad de ocupaciones interna ya que este tipo de movilidad no implica la pérdida de la inversión específica en la empresa, es decir el conocimiento adquirido por antigüedad en un puesto de trabajo es transferible a las ocupaciones posteriores.

Como se puede observar la teoría parte de un modelo en donde la educación determina las posibilidades de acceso a la ocupación, pero la adquisición de habilidades y experiencia laboral aumenta las probabilidades de promoción, es decir, la movilidad ocupacional ascendente. Entonces en el momento en que los individuos se enfrentan con la probabilidad de ser promovidos dentro de la empresa, esta decisión se basa en las características de los trabajadores y de la ocupación. Prediciendo que entre los individuos que no fueron promovidos, aquellos con altas posibilidades de promoción tienen más probabilidades de dejar la empresa.

En resumen, la teoría de la movilidad profesional dice que las personas con mayores cualificaciones tendrán mejores oportunidades de acceso a ocupaciones laborales, pero solo la experiencia y las habilidades adquiridas en el trabajo, les darán las posibilidades de promoción a puestos de más status, es por ello que a muchos trabajadores la sobre-educación les parece un actuar de forma racional, como estrategia de ajuste para que una vez adquirida la experiencia, se busque la promoción ya sea interna o externa en la empresa y con ello optimizar su trayectoria profesional ascendente que permita maximizar sus expectativas de ingreso a lo largo de la vida.

1.4 Segmentación del Mercado de Trabajo

La Teoría de la Segmentación (TS) fue para la TCH la alternativa para explicar el contraste con la realidad, ya que pese a la inversión en capital humano existen las diferencias salariales, la pobreza y el desempleo entre el mismo tipo de trabajadores. La TCH podría aceptar un margen de desigualdad transitoria o fenómenos como el desempleo voluntario, en un corto plazo, pero a largo plazo el funcionamiento del mercado de trabajo tendería a su perfecto funcionamiento, lo cual no ocurría.

Fue así que es aceptada la concepción del mercado de trabajo como un “mercado compuesto por un conjunto de segmentos distintos, con mecanismos de formación salarial y de asignación

diferentes entre sí (y alejados de los mecanismos propios de la economía neoclásica) y con obstáculos a la movilidad entre ellos” (Fernández, 2010, p. 116). Surgiendo entonces la propuesta de Piore (1969) que dividía el mercado de trabajo en dos grandes segmentos:

Mercado de trabajo primario: está constituido por grandes firmas cuya productividad y rendimientos son altos; su crecimiento es dinámico, basado en la utilización de tecnología intensiva; ofrece salarios altos, posibilidades de promoción, incentivos y mejores condiciones de trabajo. Los resultados positivos logrados por estas firmas, se ven reforzados por un tipo de relación simbiótica que las une a un prototipo de trabajador

Mercado de trabajo secundario: reúne características opuestas al anterior; es decir, opera según los lineamientos de competencia más pura, que hace que las firmas que los integran sean más pobres, con producción basada en el uso de trabajo intensivo y poca o deficiente tecnología; padecen un escaso o nulo crecimiento como resultado de su baja productividad; son altamente desorganizadas, e incluso antihigiénicas. (Demetter y Esteinou, 1983, p. 260-261)

Esta corriente del pensamiento señala la existencia de un abanico de posibilidades a elegir, donde las personas pueden decidir donde emplearse con base en sus preferencias, sus niveles de cualificación y sus capacidades laborales.

Llevando al refinamiento su planteamiento de la división de los mercados de trabajo Doeringer y Piore (1970) proponen una división adicional:

Mercado interno de trabajo: se define como la unidad administrativa de contratación y promoción laboral, en cuyo ámbito, el precio y la asignación de trabajo son regidos por un conjunto de normas y procedimientos administrativos. Este tipo de mercado estaría caracterizado por la existencia de relaciones laborales a largo plazo entre la empresa y el trabajador, así como por establecimiento de mecanismos de promoción interna mediante los cuales se regulan la asignación de funciones y salarios.

Mercado externo de trabajo: las decisiones sobre precios y asignación de funciones se determinan en función de las variables económicas, es decir, funciona en un modelo competitivo. (Martínez, 2008, p. 12).

Ambos tipos están conectados entre sí mediante los denominados puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo, es decir la entrada de un trabajador del mercado externo al mercado interno está limitada a determinados puestos de trabajo (puertos de entrada), mientras que los ascensos a los puestos que no son de entrada, están restringidos por las normas administrativas internas (antigüedad, cualificaciones). Diferenciando así a los trabajadores externos e internos, ya que estos últimos serán privilegiados con seguridad en el empleo y posibilidades de ascenso.

Partiendo de esta estructura analítica, Doeringer y Piore llegaron a identificar que el mercado primario de trabajo contiene en su estructura el mercado interno, mientras que en el secundario son prácticamente nulos o poco desarrollados los mercados internos. Lo que permite explicar en el mercado primario la estabilidad, la movilidad, así como las trayectorias de los trabajadores que acceden a ellos y, además, justificaría la reducción en la movilidad entre el mercado primario y el secundario y, por tanto, el mantenimiento de la segmentación.

1.5 Trayectorias laborales

Cuando se hace referencia a una trayectoria en el ámbito de la relación educación-mercado de trabajo se “refiere a las distintas etapas en lo social, económico y laboral que vive el individuo después de finalizar su formación académica en una determinada profesión, actividad u oficio” (Buontempo, 2000), este camino recorrido por el individuo es afectado por una combinación de factores tanto micro y macro sociales que permiten explicar la movilidad social, económica y laboral.

Diferentes estudios realizados sobre trayectorias permiten identificar una serie de variantes conceptuales que aunque se relacionan a los fenómenos educativos-laborales, presentan diferencias esenciales en cuanto el abordaje, así encontramos la diferenciación de trayectorias realizada por Jiménez (2009):

-Trayectorias educativo-laborales: se caracterizan por ser estudios longitudinales que hacen referencia a la etapa como estudiantes y como egresado de los sujetos de estudios. Buscando relacionar la formación académica y la vida laboral.

-Trayectorias ocupacionales: son aquellas que dan cuenta de las ocupaciones que desempeñan los egresados en el mercado de trabajo, su prioridad es identificar las actividades desarrolladas por los sujetos de estudio.

-Trayectorias de carrera o profesionales: se caracterizan porque el análisis está vinculado con una IES o con un grupo de profesionistas en específico.

-Trayectorias laborales: son aquellas que tienen por objetivo identificar el impacto de la educación formal en el recorrido de los distintos puestos de trabajo ocupados por los egresados en el margen de un periodo determinado (p. 5-9)

En el caso específico de las trayectorias laborales (job trajectory) Spilerman (1977) se refiere a ellas como los cambios que se producen en el ejercicio profesional, desde que se ingresa, hasta que se llega a la última posición y que son comunes a una determinada fuerza de trabajo. Es decir, a diferencia del término carrera, que hace referencia a la historia laboral de un individuo, la trayectoria se refiere a la secuencia de posiciones laborales de una porción de la fuerza de trabajo. Lo que denota un proceso en el mercado de trabajo, es decir en qué situación laboral común se encuentran los individuos de una profesión en un determinado momento o cohorte.

En este sentido Spilerman (1997) elaboró una tipología de trayectorias:

-Trayectorias laborales ordenadas: se caracterizan porque la antigüedad se asocia a una ocupación de sucesiva posiciones laborales que implica una mejora de ingresos y estatus laboral dentro de un mercado de trabajo.

-Trayectorias laborales caóticas: caracterizadas ante todo, por la ausencia de una progresión lineal, pues los individuos circulan por puestos secundarios, sin que existan jerarquías de edad e intercalando numerosos periodos de desempleo entre sus distintos eventos laborales (p. 578).

Por su parte la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) considera tres tipos de trayectorias con base en el ingreso y el cargo que desempeñan los individuos:

-Trayectorias ascendentes: este tipo de trayectoria muestra incrementos y mejorías en el ingreso y en el cargo.

-Trayectorias descendentes: Desmejoramiento del ingreso y del cargo con relación a situaciones laborales previas.

-Trayectorias planas: Su evolución es pareja, sin variaciones significativas en el ingreso o cargo (2005, p. 40).

En este sentido, las dimensiones que se pueden analizar bajo la perspectiva de las trayectorias laborales son todas aquellas que permiten establecer las propiedades o características de la secuencia laboral que se produce para una determinada fuerza de trabajo, como pueden ser: la inserción o reinserción en el mercado de trabajo, el estatus, la satisfacción etc. Los factores que explican las secuencias de posiciones, en la trayectoria laboral, son el resultado de la unión entre las pautas o características estructurales del mercado laboral y los recursos socio-económicos de los individuos.

Referencias

- Bagnasco, A. (1989). Mercado y mercados de trabajo. *Sociología del trabajo* (6), 21-31.
- Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- Bountempo, M. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Argentina: Facultad de Relaciones Laborales, Comunicación Social y Turismo.
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*, 56.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (1999). *La sociedad red*. México: Siglo XXI.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2005). *Informe. Estudio de trayectorias laborales CEPAL*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Dattmer, J. y Esteinou, M. (1983). Enfoques predominantes en la economía de la educación. *Cuadernos del TICOM*, 27, pp. 1-303.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1970). *International labor markets and manpower analysis*. Cambridge: Harvard University. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Fisher, I. (1965). *The nature of capital and income*. New York: A.M. Kelley.
- Garza, E. De la (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo: del concepto clásico al no clásico*. España: Anthropos. México: UAM.
- Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Taurus.
- Giménez, G. (2005). La dotación de capital humano en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*. 86, 103-122.
- Jiménez, S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>

- Keeley, B. (2007). *Capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: OCDE; Ediciones Castillo.
- Lesemann, F. (2013). Sociedad del conocimiento: los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas competencias de los trabajadores. En G. Valenti y M. Casalet, *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo* (pp. 97-142). México: FLACSO.
- Marshall, A. (2005). *Principios de economía*. España: Fundación ICO.
- Martínez, J. (2008). *Empleo informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. (Tesis de doctorado no publicada). España: Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada.
- Marx, C. (1959). *El capital*. México: FCE.
- Masuda, Y. (1984). *La sociedad informatizada como sociedad post-industrial*. Madrid: FUNDESCO Tecnos.
- Mill, J. (1951). *Principios de economía política*. México: FCE.
- Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Neffa, J. (Coord.). (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Piore, M. (1969). On-the-job training in dual labor markets. En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (eds.) *Public-private manpower policies* (pp. 101-132) Madison, Wisconsin: Industrial Relations Research Association.
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. España: Instituto de la Juventud.
- Schultz, T. (1991). Capital humano. En J. Gómez, y A. Hernández, *El debate social entorno a la educación: enfoques predominantes* (pp. 135-145). México: UNAM, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The american economic review*, 51(1), 1-17.
- Serna, C. La (2010). *La transformación del mundo del trabajo: representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: CLACSO ; CICCUS.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2937647>

- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México: FCE.
- Spilerman, S. (1977). Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. *American Journal of Sociology*, 83(3), 551-593. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2778145>
- Toharia, L. (Coord.). (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas*. Madrid, España: Alianza Editorial

Educación superior de posgrado en México: el programa de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

2.1 Educación superior de posgrado en México

El sistema de educación superior en México está conformado por los niveles educativos de: 1) Técnico superior universitario, 2) Licenciatura normal, 3) Licenciatura universitaria y tecnológica; y 4) Posgrado.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2006) define los distintos niveles de la educación superior en México, de la siguiente forma: el nivel Técnico superior universitario se compone por los estudios de nivel superior cuyo antecedente obligatorio es el bachillerato o equivalente, con una duración máxima de tres años, sin alcanzar el título de licenciatura; se caracteriza por estar orientado a la práctica. Por su parte, la Licenciatura es la opción educativa posterior al bachillerato, que conduce a la obtención del grado correspondiente para el ejercicio de una profesión; la Licenciatura normal atiende la formación de profesores para los distintos tipos y niveles de educación en el sistema nacional; la duración de la carrera es de cuatro a seis años y por lo general, en este nivel se presentan servicios como normal de educación preescolar, normal de educación primaria, normal de educación secundaria, normal de educación especial y normal de educación física.

En cuanto al posgrado CONACYT (2011) los divide en especialidad, maestría y doctorado. Como especialidad, se entiende que son los estudios posteriores a los de licenciatura que preparan para el ejercicio profesional en un campo específico sin constituir un grado académico. Por su parte

la maestría es el programa de posgrado que se puede cursar después de la licenciatura y tiene por objetivo que el estudiante comprenda los conocimientos y métodos avanzados en su campo y los aplique de manera innovadora. Las maestrías pueden ser profesionalizantes u orientadas a la formación de investigadores.

El doctorado representa el más alto rango de preparación profesional y académica en el sistema educativo nacional y tiene como finalidad prepara al alumno para la generación de conocimientos y para su aplicación innovadora. El doctorado puede ser tradicional o directo, el primero tiene como requisito de ingreso la maestría y el segundo requiere de la licenciatura (CONACYT, 2011).

Los programas educativos de posgrado resultan fundamentales, gracias a que permiten la formación de recursos humanos altamente calificados, con profundidad en los conocimientos sobre una disciplina, una masa crítica capaz de recrear y generar conocimiento, lo que resulta indispensable para entender los avances del conocimiento y sobre todo comprender las problemáticas y necesidades nacionales e implementar estrategias y acciones para su solución.

El origen de los estudios de posgrado en México se remonta a los años cuarenta⁵, fue la UNAM quien otorga la primera maestría y en 1947 el primer doctorado en la Facultad de Ciencias. De 1940 a 1970 el crecimiento de los estudios de posgrado fue lento, en comparación con las últimas décadas, cabe menciona que en la década de los setentas la matrícula de posgrado alcanzaba 5,953⁶ estudiantes, en los noventas asciende a 43, 965⁷, en el dos mil la matrícula obtuvo un registro de 118, 286 estudiantes⁸ y para el 2014 la matrícula registrada en el posgrado a nivel nacional fue de 294, 584 estudiantes⁹.

⁵ Fue en 1926 cuando la UNAM ofreció el primer programa de posgrado, sin embargo fue a partir de 1946 cuando estos programas se separaron de la licenciatura, y se formaron tal como ahora se conocen (García, 1995)

⁶ (Sandoval, Reyes y Tapia, 2005)

⁷ (ANUIES, 1991)

⁸ (ANUIES, 2001)

⁹ (ANUIES, 2014)

Actualmente en la República Mexicana se imparten 6,969 programas de posgrado, de los cuales el 60.7% corresponde al nivel maestría, 26.5% a especialidad y 12.8% doctorado. Y son ofertados por 1,423 instituciones de las cuales: 1,134 son particulares y 289 públicas¹⁰.

En México la inversión en capital humano se ha visto beneficiada por la inversión del Estado a través de la implementación de políticas públicas en busca de la eficiencia y calidad de la educación superior de posgrado.

2.2 Las políticas públicas de posgrado en México

En México en la segunda mitad del siglo XX se hizo evidente la ausencia de una política gubernamental en materia de ciencia y tecnología; pues a pesar de la existencia del Instituto Nacional de Investigación Científica (INIC), creado en 1950 y reformado en 1961, este no contaba con la estructura necesaria para influir y coordinar las actividades en estas áreas, por lo que solo se limitaba a otorgar becas para los estudiantes de posgrado sin beneficiar a todos los campos.

En 1967 en Punta del Este Uruguay, los presidentes de las naciones americanas, en su Declaración Conjunta, manifiestan su profunda preocupación por la grave situación del desarrollo científico y tecnológico en los países de América Latina por lo que proponen una serie de medidas que deberían llevarse a cabo para superar la situación.

Motivados por este hecho y sumada la creciente preocupación de la comunidad científica mexicana por el desarrollo del país, se realizó en Oaxaca la Primera Reunión Sobre Ciencia y Tecnología en el Desarrollo Nacional. Al año siguiente este evento se denominó Reunión Nacional de Ciencia y Tecnología para el Desarrollo Económico y Social de México y a diferencia de la primera, en ésta se buscó la participación de delegaciones representativas de instituciones de investigación científica y tecnológica y no contar únicamente con participantes a título personal.

¹⁰ Datos de DAPYB-CONACYT, con base en el Sistema de consulta y explotación. Educación superior DGPEE 2012-2013

Pese a estos grandes esfuerzos los resultados aún eran débiles, por lo que el entonces Subsecretario presidencial José López Portillo reunió durante los meses de abril y junio a representantes y miembros de quince organismos que realizaban investigación científica y tecnológica, entre estos; secretarías de estado, organismos descentralizados, institutos de investigación, la academia de Investigación Científica y el INIC. Por lo que se concluyó en la necesidad de establecer una política nacional en ciencia y tecnología que coadyuvará al desarrollo integrado del país (García, 1980).

Se creó entonces un Consejo Consultivo integrado por veinte instituciones tanto académicas como de investigación; cuatro comités sectoriales de economía, de desarrollo, de educación y de estructuras administrativas; y trece comités específicos en los que estuvieran representadas las ciencias básicas, las aplicadas y las tecnológicas, así como una comisión interdisciplinaria. El trabajo en conjunto dio como resultado un proyecto de ley que reflejaba en forma colegiada el pensamiento de la comunidad científica nacional.

Fue así que el 29 de diciembre de 1970 se publica en el Diario Oficial la “Ley que crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología”, organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, asesor y auxiliar de Ejecutivo Federal en la fijación, instrumentación, ejecución y evaluación de la política pública nacional en ciencia y tecnología (García, 1980, p. viii).

Este impulso gubernamental de la década de los setenta, además del desarrollo del sistema de ciencia y tecnología, propicio el crecimiento de las Instituciones de Educación Superior (IES) como la apertura de universidades en varias entidades federativas, el surgimiento de centros de investigación e institutos tecnológicos. Por lo que la formación de recursos humanos con educación de posgrado, que fueran capaces de responder a las demandas crecientes de personal calificado

para incorporarse en los centros de investigación recién creados, así como para atender la creciente demanda de docencia, se hizo prioritario durante los primeros quince años.

Para responder a las demandas de recursos humanos altamente calificados se dio un acelerado crecimiento en los programas de posgrado, como lo demuestran las cifras de 226 en 1970 incrementó a 1 232 en 1980 y entre 1970-1984 el crecimiento de la matrícula estudiantil incremento en 550%. Este crecimiento también se reflejó en las instituciones, los centros de investigación, su número se quintuplicó entre 1970 y 1980 (Valenti, 2002).

Desafortunadamente la capacidad del posgrado nacional para atender la alta demanda había quedado rebasada tanto en lo cuantitativo como en lo referente a la calidad de la formación y también en lo relativo a su pertinencia científica e intelectual. Por lo que fue necesario implementar mecanismos de evaluación que permitieran una mejor distribución de los recursos en relación de la calidad de los programas impartidos.

2.2.1 El CONACYT y la evaluación de los posgrados

Después de la etapa de crecimiento cuantitativo de los posgrados en México, la década de los ochenta se caracteriza por iniciar la estructuración del sistema de posgrados a nivel nacional, motivada por la reducción de presupuesto federal en la educación superior debido a la crisis económica en México durante buena parte de la administración del presidente Miguel de la Madrid y la constante presión de organizaciones internacionales que buscaba impulsar un nuevo modelo de educación proveniente de la globalización económica y basado en exigencia de eficiencia y competitividad (Adalid, 2011). Esta nueva estructura ponderaba la evaluación sobre la planeación, por lo que el otorgamiento de recursos estaría en relación directa a los resultados que cada institución demostrará, y no según el número de alumnos inscritos.

Además, CONACYT realizó dos diagnósticos sobre la situación del posgrado en el país — 1984 y 1987— (Díaz, 2002: Valenti, 2002), la metodología se basó en una batería amplia de indicadores sobre, alumnos, planta académica, plan de estudios, generales e infraestructura. Entre los problemas identificados, se pueden destacar: bajos índices de graduación y eficiencia terminal, sin considerar el tiempo de la obtención del grado; altos índices de deserción; alumnos de medio tiempo; bajo número de profesores de tiempo completo; profesores con bajo perfil académico (algunos solo con el nivel de licenciatura) y baja productividad científica; elaboración improvisada de los planes de estudio; desvinculación de los contenidos curriculares; un gran número de programas en la misma disciplina; áreas de investigación deslindadas de las necesidades del país; así como bibliotecas incipientes e infraestructura inadecuada para el desarrollo de la investigación.

Así fue que en la década de los noventa estas acciones impulsadas por el gobierno para cambiar el sistema de educación superior se habían adoptado como parte de las actividades académicas, de las instituciones y del personal, por lo que se introdujo una “nueva actitud que incorporaba valores antes considerados ajenos a la academia: la productividad, la competencia, la eficiencia, la eficacia y la preocupación por los resultados” (Mendoza, 1992), a partir de las cuales se identificaba el propósito central: mejorar la calidad y pertinencia social de la educación.

Los instrumentos de evaluación utilizados en México se han ido construyendo mediante acuerdos entre las universidades y el gobierno federal, en el caso del posgrado ha sido CONACYT el encargado de la evaluación poniendo en marcha programas como el Sistema Nacional de Investigadores, el Padrón de Excelencia, el Padrón de Fortalecimiento del Posgrado Nacional, el Programa Nacional de Posgrados de Calidad, todos orientados a apoyar e impulsar la calidad del posgrado en México.

2.2.2 Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC)

En 1991 se constituye el Padrón de Programas de Posgrado de Excelencia (PE) (1991-2001) que tenía por objetivo impulsar la oferta de programas nacionales de calidad y orientar a los aspirantes en la elección de programas formativos rigurosos, con alto nivel académico.

Este padrón estaba compuesto de una serie de requisitos de ingreso y permanencia de programas de maestría y doctorado con orientación a la investigación garantizando así el nivel de calidad y el canalizar de manera óptima los recursos, como lo señala Díaz (2002) los criterios para evaluar los diversos programas con miras a su incorporación en padrones de excelencia son retomados de la tradición estadounidense, en las que se ponderan determinadas variables: productividad de la planta académica y de los estudiantes, grados académicos de los docentes, tamaño de la biblioteca, tiempo de dedicación de los estudiantes, porcentaje de graduados del programa y tiempos de graduación (p. 125).

Es por ello que Sánchez y Arredondo (citados en Tinajero, 2005) definen al padrón de posgrado, en primera instancia, como un mecanismo de control de calidad “en el que se hacen explícitos determinados requisitos que deben ser cubiertos con relación al personal académico y a las condiciones de operación, que son verificadas por pares académicos” (p. 108) y en segunda instancia, como “mecanismo de acreditación cuya aprobación confiere ciertos derechos, más que de evaluación propiamente” (p.108).

Entonces la calidad académica de los programas comenzó a depender de cómo se expresaran los indicadores propuestos por CONACYT para argumentar y fundamentar sobre la excelencia de los programas: eficiencia terminal, tasa de deserción, tiempo medio de egreso, eficiencia de titulación, índice de titulación, tasa de reprobación, tasa de retención, seguimiento de egresados y costo de la docencia.

Por su parte la acreditación de programas en el padrón de CONACYT tuvo fuerte impacto entre las IES, el solo hecho de que este organismo ofreciera becas a los mejores estudiantes, es decir, a aquellos admitidos en los posgrados de excelencia. Era motivo de preocupación para aquellos programas que no habían logrado su inclusión.

El registro en el PE se dividía en tres niveles: *aprobados*, que eran aquellos que cumplían con todos los criterios de evaluación; *condicionados* con observaciones, hacen referencia a aquellos que cumplían con la mayoría de los parámetros pero que requerían de mejoras; y *condicionados* con carácter emergente, eran programas de reciente creación que contaban con los elementos necesarios para consolidarse en un corto plazo. La vigencia de los registros iba de los cinco años en el caso del primer nivel y tres en los subsiguientes.

Para realizar de forma práctica la tarea de evaluación se establecieron tres áreas de conocimiento: 1) Ciencias exactas, ingeniería y tecnología, 2) Ciencias biológicas, biomédicas y biotecnología y 3) Ciencias sociales y humanidades. Siendo la primera la que concentra la mayor parte de los programas de maestría y doctorado inscritos en el padrón.

En los diez años de operación del Padrón de Excelencia fue notoria su influencia como marco de referencia para la operación de los programas de posgrado de las instituciones de educación superior de todo el país. Sin embargo, los programas que se integraron al padrón solo correspondían a una mínima parte de los programas ofertados, siendo también notorio la falta de incremento sostenido, debido a que no se contaba con un proceso de mejora continua que fomentara en cambio de nivel y la incorporación de los programas de posgrado. Mientras que los programas con orientación profesional se mantuvieron al margen, pues no podían ser incluidos en el Padrón de Excelencia.

Fue entonces que en el 2000 surge la propuesta del Padrón Nacional de Programas de Posgrado, elaborada conjuntamente por CONACYT, SEP y ANUIES. Entre los nuevos puntos a

considerar se encuentran establecer lineamientos e indicadores de carácter tanto cuantitativo como cualitativo e incluir a los programas de posgrado con orientación profesional así como el nivel de especialización. Es así que en el 2001 se establece el Programa de Fortalecimiento del Posgrado Nacional (PFPN) (2001-2006).

Este nuevo esquema constaba de dos categorías: de *alto nivel y competencia a nivel internacional*, que para la primera etapa de funcionamiento 654 programas quedaron registrados, 204 en la vertiente Padrón Nacional de Posgrado (PNP) en sus dos categorías, 78 dentro del PE, ya que se les permitió mantener su vigencia y 372 dentro de los Programas Integrales de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP)¹¹ (Tinajero, 2005).

En este padrón se manejaban siete áreas de conocimiento: 1) Física, matemáticas y ciencias de la tierra, 2) Biología y química, 3) Medicina y ciencias de la salud, 4) Humanidades y ciencias de la conducta, 5) Ciencia sociales, 6) Biotecnología y ciencias agropecuarias y 7) Ingeniería. La mayor concentración de programas de maestría y doctorado se encontraron en el área siete, mientras que las especialidades se concentraron en la tres.

En el 2006 se instaura el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) que es un instrumento implantado por el CONACYT y la Subsecretaría de Educación Superior (SES) de la SEP para fomentar el aseguramiento de la calidad y la mejora continua en el posgrado nacional, en el padrón se agrupa a las instituciones de educación superior que ofrecen posgrado de calidad en los niveles de especialización, maestría y doctorado con orientación a la investigación así como profesionalizantes.

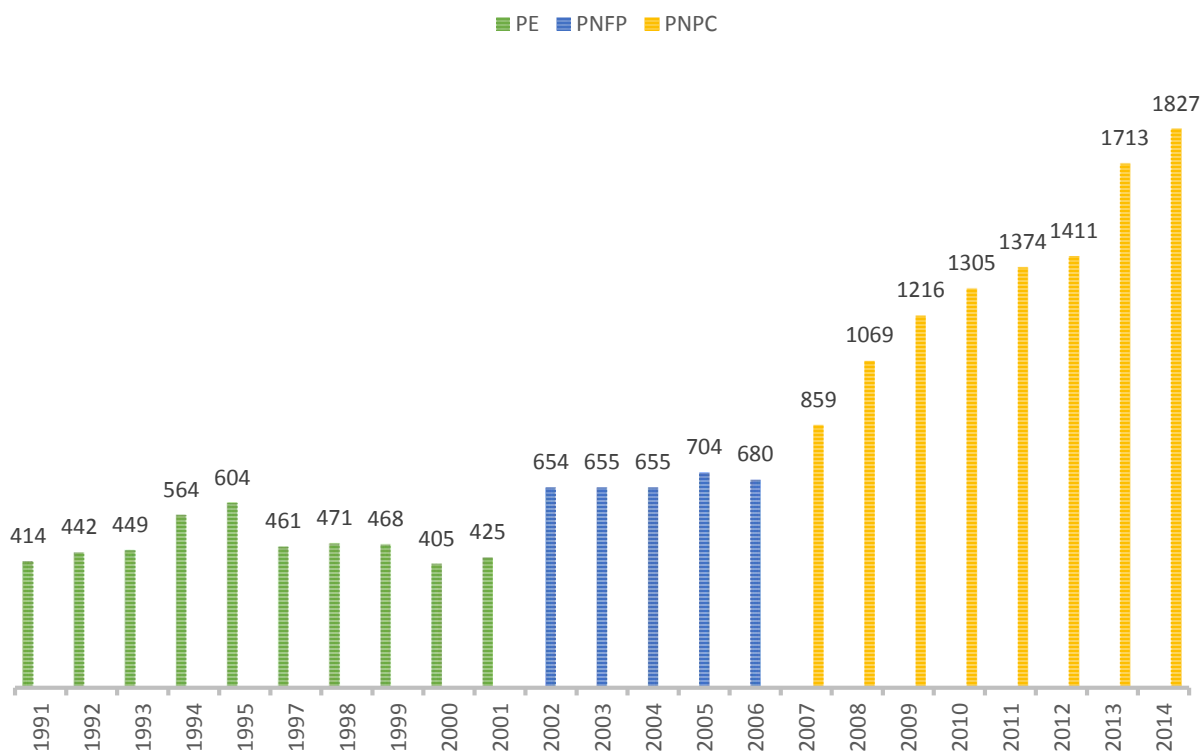
El propósito del PNPC es reconocer los programas del posgrado que cuentan con las siguientes características: núcleos académicos básicos, significativas tasas de graduación,

¹¹ Los programas aquí inscritos están sujetos a un procesos de evaluación continua para mejorar se calidad y tienen el compromiso de integrarse en breve al PNP.

infraestructura sólida y alta productividad científica y tecnológica, lo que les permite lograr pertinencia de su operación y óptimos resultados.

Desde hace más de veinte años las políticas públicas de la educación superior en México, en especial las concernientes al posgrado, han reconocido la calidad de los programas de maestría, doctorado y especialidad nacionales, reconociendo en sus instrumentos de evaluación la complejidad y heterogeneidad. Si observamos su evolución (ver gráfica 1) el incremento de los programas ha ido en constante incremento, sin embargo sigue siendo una reducida porción de la oferta de posgrados en el país.

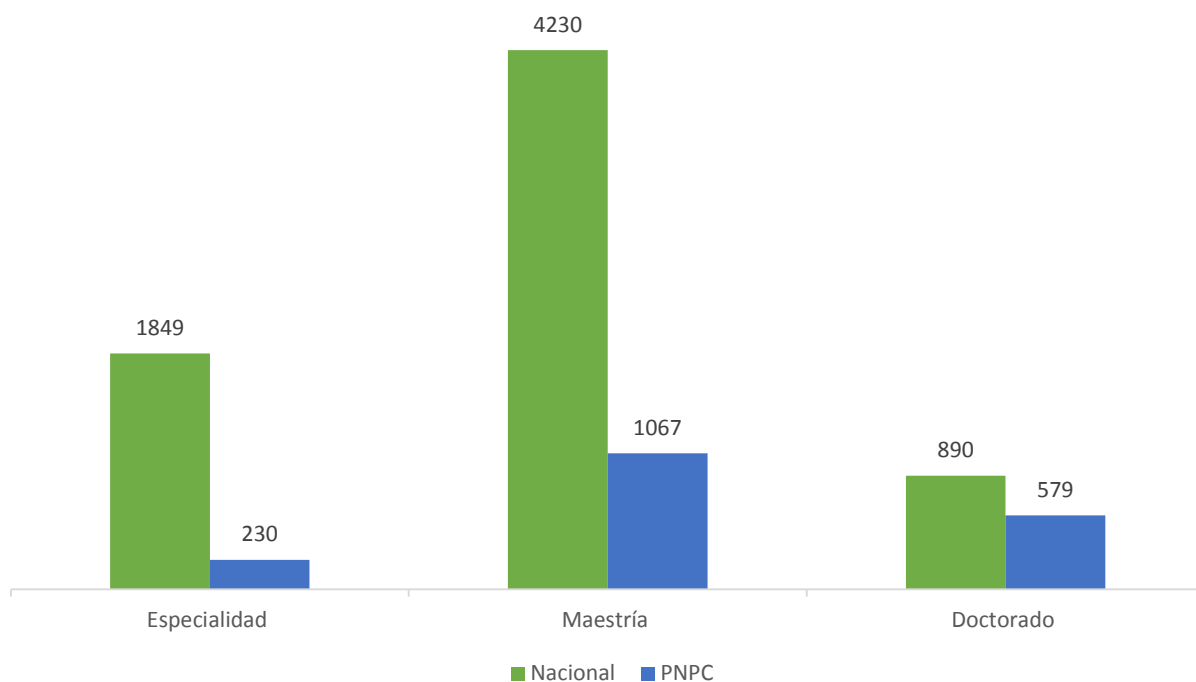
Gráfica 1. Evolución del PNPC (1991-2014)



Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014).

Del total de programas de posgrado ofertados¹² en el país solo 1,827¹³ se encuentran en el padrón del PNPC, es decir, solo el 26.2% de la oferta nacional (ver gráfica 2).

Gráfica 2. Oferta de posgrados en México



Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014).

El PNPC, reconoce la calidad y pertinencia de los programas de posgrado en dos orientaciones; investigación y profesional. Para ambas orientaciones está conformado por cuatro niveles (ver gráfica 3).

-Competencia internacional. Programas que tienen colaboraciones en el ámbito internacional con instituciones homólogas, a través de la movilidad de estudiantes y profesores, la codirección de tesis y proyectos de investigación.

¹² En la República Mexicana existen 6,969 programas de posgrado.

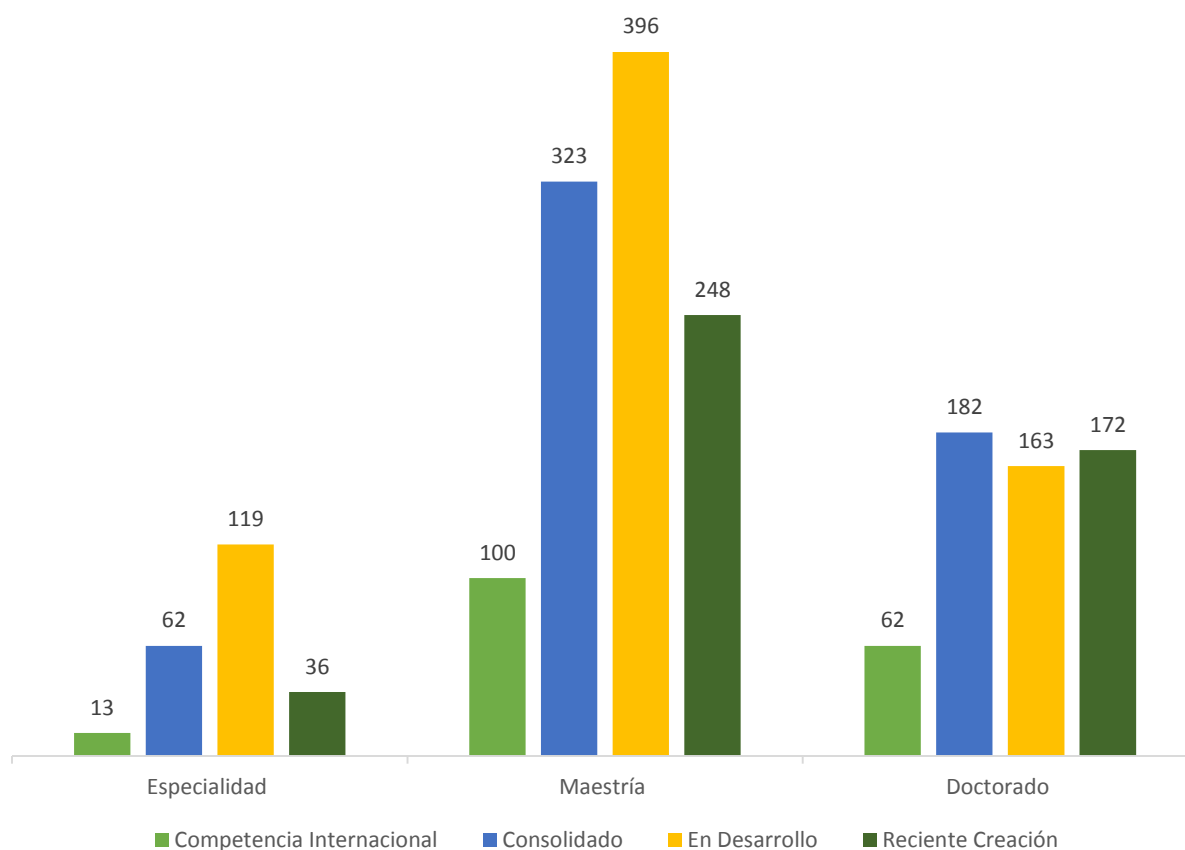
¹³ Datos de diciembre del 2014.

-Consolidado. Programas que tienen reconocimiento nacional por la pertinencia y la tendencia ascendente de sus resultados en la formación de recursos humanos de alto nivel, en la productividad académica y en la colaboración con otros sectores de la sociedad.

-En Desarrollo. Programas con una prospección académica positiva, sustentada en el plan de mejora continua y en las metas factibles de alcanzar en el mediano plazo.

-Reciente creación. Programas que satisfacen los criterios y estándares básicos del marco de referencia del PNPC y que su creación tenga una antigüedad que no exceda de 4.5 años para programas de doctorado y hasta 2.5 años para maestría y especialidad (CONACYT, 2014).

Gráfica 3. Modalidad y grado de los programas del PNPC



Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014).

Entre los beneficios que obtienen los posgrados al pertenecer al PNP, están:

- Reconocimiento por la SEP y el CONACYT a los programas académicos por su calidad académica.
- Becas para los estudiantes de tiempo completo que cursan los programas académicos registrados en la modalidad presencial.
- Becas mixtas para los estudiantes de programas registrados en el PNP en cualquier modalidad.
- Becas posdoctorales a los egresados de programas de doctorado registrados en el PNP.

En México existe una amplia gama de programas de posgrado ofertados tanto por instituciones privadas como públicas, sin embargo no todos se encuentran dentro de los estándares de excelencia que exige el CONACYT para obtener los beneficios de la política pública que el PNP otorga. Sin duda alguna, esta evaluación representa la estructura académico-administrativo de los programas de posgrado a nivel nacional.

2.2.2.1 La evaluación de los programas de posgrado para el PNP

A través de las evaluaciones y los seguimientos se busca ofrecer a los estudiantes interesados en integrarse en un programa de posgrado una garantía de calidad y también del constante escrutinio al que son expuestos los posgrados para mantenerse dentro del padrón. Es por ello que todos los programas deben cumplir con las siguientes características según su orientación (ver tabla 1).

Tabla 1. Rasgos de los programas para la evaluación del PNPC

Orientación Rasgos de los programas	Profesional	Investigación		
Admisión de los estudiantes	Cuenta con un proceso de admisión riguroso que garantice que los aspirantes tienen los conocimientos previos necesarios.	Cuenta con un proceso de admisión riguroso que asegure que los aspirantes tienen los conocimientos previos necesarios.		
Perfil de egreso	El programa tiene como propósito profundizar en las habilidades y competencias de un campo profesional para atender la demanda potencial del mercado laboral y de impacto inmediato al sector profesional.	El programa tiene como propósito la formación de investigadores críticos y creativos a través de investigaciones originales.		
Plan de estudios	Cuenta con un plan de estudios bien estructurado, orientado a satisfacer los requerimientos profesionales de los sectores de la sociedad.	Cuenta con un plan de estudios bien estructurado, acorde al perfil de egreso.		
Tiempo de dedicación de los estudiantes	La mayoría de los estudiantes de los posgrados profesionales, son a tiempo parcial y las actividades académicas se concentran en un determinado periodo de tiempo.	Cuenta con estudiantes de dedicación exclusiva para culminar los estudios, incluida la tesis, en el tiempo establecido en el plan de estudios.		
Movilidad de los estudiantes y profesores	Promueve la movilidad de estudiantes y profesores así como la cooperación entre grupos profesionales afines de diferentes instituciones y países.	Promueve la movilidad de estudiantes y profesores así como la cooperación entre grupos de investigación afines de diferentes instituciones y países.		
Núcleo académico básico	El programa de posgrado se desarrolla en el seno del núcleo académico básico	El programa de posgrado se desarrolla en el seno del núcleo académico básico.		
Líneas de generación y/o aplicación del conocimiento	Están asociadas al trabajo profesional congruentes con el área de conocimiento según el plan de estudios y que construyan espacios reales de aproximación a la actividad profesional.			
Infraestructura	El programa garantiza la disponibilidad de la infraestructura física y los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo de tesis a realizar por el estudiante.	El programa garantiza la disponibilidad de la infraestructura física y los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación a realizar por el estudiante, con estándares internacionales.		
Dirección de tesis	Capacidad de realizar un análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.	Los directores de tesis orientan a los estudiantes, cooperan con ellos y siguen de cerca su actividad académica para lograr resultados de investigación.		
Estructura del trabajo terminal	Garantiza que el trabajo terminal realiza una contribución asociado al campo profesional.	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td data-bbox="1057 1432 1252 1585">La tesis de doctorado es un trabajo original de investigación.</td> <td data-bbox="1260 1432 1451 1585">En general la tesis de maestría y especialidad son el inicio metodológico de la investigación.</td> </tr> </table>	La tesis de doctorado es un trabajo original de investigación.	En general la tesis de maestría y especialidad son el inicio metodológico de la investigación.
La tesis de doctorado es un trabajo original de investigación.	En general la tesis de maestría y especialidad son el inicio metodológico de la investigación.			
Contribución al conocimiento	Resultados y productos del programa de posgrado.	Resultados y productos del programa de posgrado.		
Pertinencia del programa	Desempeño de los egresados en una actividad laboral afín a su formación.	Desempeño de los egresados en una actividad laboral afín a su formación		
Satisfacción de los egresados	Valor aportado por el programa a sus egresados y reconocidos por éstos (encuesta de satisfacción de los egresados).	Valor aportado por el programa a sus egresados y reconocido por éstos (encuesta de satisfacción de los egresados).		

Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2015).

A partir del 2007 se utiliza un método general de evaluación aplicable a todas las áreas del conocimiento, por lo que parte de una base y criterios estándares genéricos que dan cuenta de la pertinencia y del nivel de calidad de los programas, este modelo de evaluación consta de 15 criterios divididos en 4 categorías (ver tabla 2).

Tabla 2. Categorías y criterios del modelo de evaluación del PNPC

Categorías	Criterios
1) Estructura y personal académico	<p>1) Plan de estudios: Justificación del programa, objetivos, perfil de ingreso, perfil de egreso, mapa curricular, actualizaciones del plan de estudios, opciones de graduación, idiomas (dominio de lengua extranjera), actividades complementarias del plan de estudios.</p> <p>2) Proceso de enseñanza aprendizaje: flexibilidad curricular, evaluación del desempeño académico de los estudiantes.</p> <p>3) Núcleo académico básico: Perfil del núcleo académico básico, distinciones académicas, apertura y capacidad de interlocución, organización académica y programas de superación.</p> <p>4) Líneas de generación y/ aplicación del conocimiento: líneas asociadas al programa.</p>
2) Estudiantes	<p>5) Ingreso de los estudiantes: el proceso de admisión.</p> <p>6) Seguimiento de la trayectoria académica de los estudiantes: tutorías, comités tutoriales.</p> <p>7) Movilidad estudiantil: Desarrollo de tesis con un co-director, cursos valor curricular, participación en eventos académicos, estancias de investigación, reciprocidad internacional (para orientación a la investigación. Estancias de trabajo profesional y reciprocidad internacional (para la orientación profesional).</p> <p>8) Dedicación de los estudiantes al programa: dedicación completa al programa y a las actividades afines (para la orientación a la investigación). Dedicación de tiempo parcial al programa y a las actividades afines (para la orientación profesional).</p>
3) Infraestructura	<p>9) Espacios, laboratorios, talleres y equipamiento: espacios, laboratorios y talleres.</p> <p>10) Biblioteca y tecnologías de información y comunicación: bibliotecas y acervos, redes y bases de datos, equipamiento.</p>
4) Resultados y vinculación	<p>11) Trascendencia, cobertura y evolución del programa: Alcance y tendencia de los resultados del programa, cobertura del programa, pertinencia del programa y satisfacción de los egresados.</p> <p>12) Efectividad del posgrado: eficiencia terminal y graduación.</p> <p>13) Contribución al conocimiento: investigación y desarrollo, tecnología e innovación, dirección de tesis o trabajo terminal, publicación de los resultados de la tesis (doctorado), participación de estudiantes y profesores en encuentros académicos, retroalimentación de la investigación y/o el trabajo profesional del programa. Estancias posdoctorales.</p> <p>14) Vinculación: Beneficios derivados del programa e intercambio académico.</p> <p>15) Financiamiento: Recursos aplicados a la vinculación e ingresos extraordinarios.</p>

Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2015).

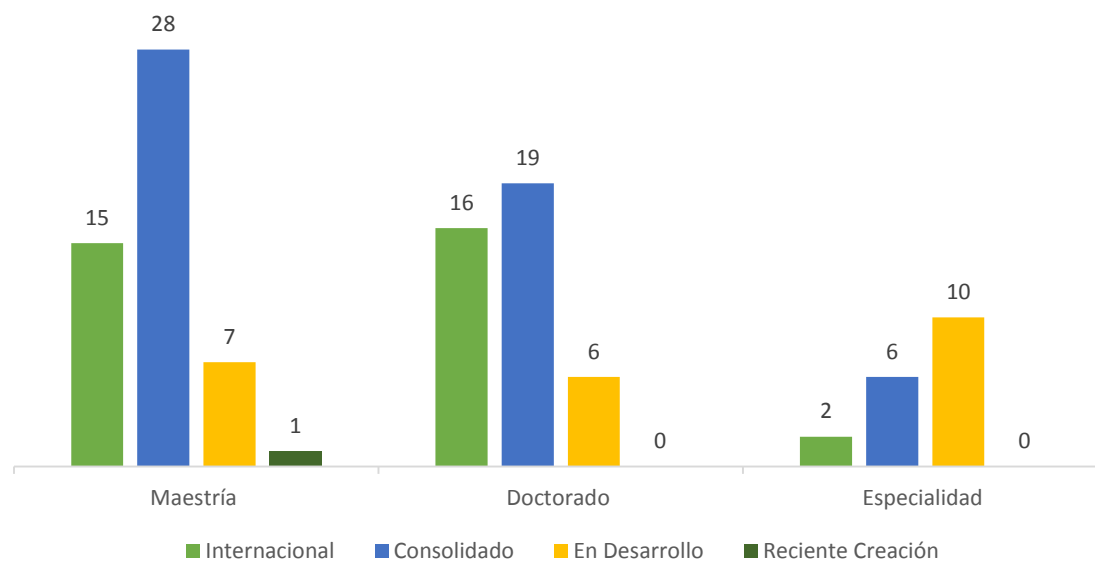
En función a estas categorías y criterios es que se realiza la evaluación de los posgrados para su incorporación o seguimiento en el PNPC, con los que se fomenta la calidad de los posgrados en México a través de la política pública de CONACYT.

2.3 Educación superior de posgrado en la UNAM

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), actualmente tiene una oferta de 40 programas de posgrado con 90 planes de estudio de maestría 55 y doctorado 35, además de 35 programas de especialización con 209 orientaciones en los que están inscritos 27,210 alumnos¹⁴.

De los posgrados que ofrece la UNAM 110 están adscritos en el padrón del PNPC de CONACYT; 51 maestrías, 41 doctorados y 18 especialidades¹⁵. Con respecto al nivel en el que se encuentran los posgrados de la UNAM en el PNPC (ver gráfica 4).

Gráfica 4. Maestrías y Doctorados en el PNPC



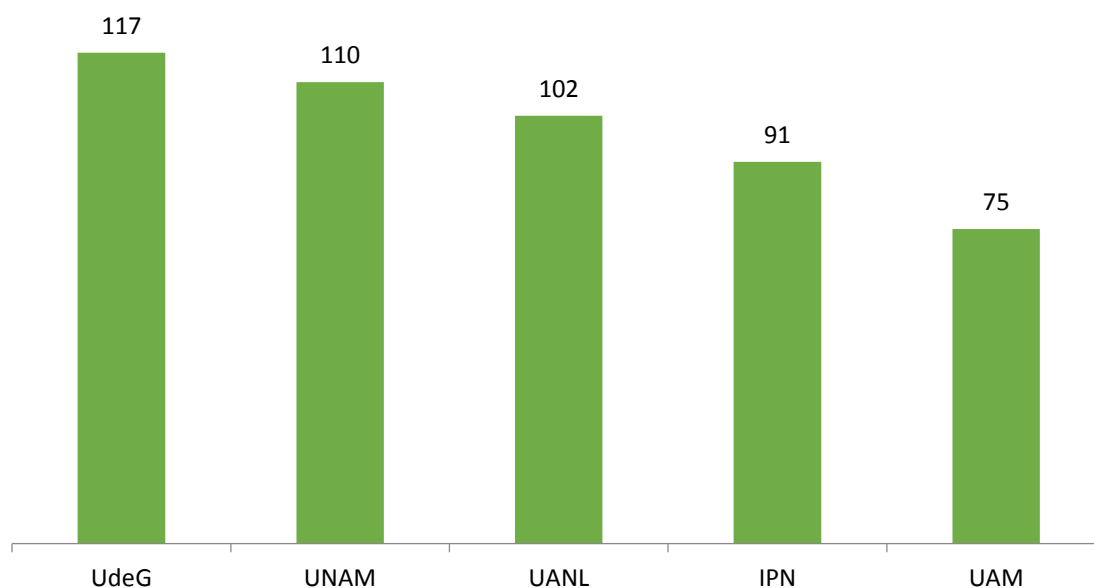
Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014).

¹⁴ Datos del portal estadístico de la UNAM <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

¹⁵ Datos al 2015 Sistema de consultas PNPC <http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNPC/intro.php>

Con respecto a otras universidades en México, la UNAM es la segunda que mayor cantidad de posgrados tiene inscritos en el padrón del PNPC (ver gráfica 5).

Gráfica 5. Programas de posgrado en el PNPC por universidad



Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014).

Con respecto a las orientaciones, tiene 81 Programas de Posgrado con Orientación a la Investigación y 29 Programas de Posgrado con Orientación Profesional.

Además 8,783 alumnos en los distintos grados académicos son beneficiados con beca por parte de CONACYT. Por lo que a nivel nacional es reconocida la alta calidad de los posgrados de la UNAM.

2.3.1 El posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información

El primer antecedente de posgrado en el área bibliotecológica se remonta a 1953 cuando la Facultad de Filosofía y Letras establece la especialización en biblioteconomía la cual estaba integrada por siete asignaturas (Historia del libro y las bibliotecas, clasificación y encabezamientos de materia, catalogación, administración de bibliotecas, bibliografía, técnica de conservación de libros y manuscritos, técnica fotográfica y audiovisual). Podían obtener el diploma de la especialización los alumnos que hubieran terminado los estudios de maestría en cualquier especialidad de la facultad; así como los estudiantes del tercer año de estudios profesionales de cualquier escuela o facultad de la universidad (Menéndez, 1996, p. 281).

El nivel de maestría tiene su antecedente en el año de 1956 cuando después de una minuciosa evaluación por el Consejo Técnico de la Facultad de Filosofía y Letras se aprueba el plan de estudios de la Maestría en Biblioteconomía y Maestría en Archivonomía.

Para obtener el grado, en alguna de estas maestrías, era necesario cursar los 36 créditos que conformaban el plan de estudios. Pudiéndose cursar hasta seis por semestre, lo que resultaba que un alumno regular podía concluir la maestría en tres años (Menéndez, 1996). Además, una práctica de seis meses, la redacción de una tesis y la presentación de un examen ante un jurado conformado por cinco sinodales (Programa de Maestría y Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010). Esta estructura operó hasta 1960, aunque es importante mencionar que estos estudios eran cursados después del bachillerato.

En el periodo de 1956 a 1960 surgieron algunas propuestas de reformulación en el Colegio de Biblioteconomía entre las que es conveniente resaltar la propuesta de Alicia Perales, quien proponía la creación del doctorado en la especialidad, sin embargo este esfuerzo no encontró una respuesta positiva (Barberena, 2001, p. 103)

Para 1958, Francisco Larroyo entonces director de la Facultad propuso al Consejo Técnico se reorganizara la enseñanza y se separara el nivel licenciatura, es así que el Consejo Universitario en su sesión del 7 de abril de 1960 aprueba las modificaciones de los planes de estudio existentes y se crean trece licenciaturas dentro de la Facultad de Filosofía y Letras, incluida biblioteconomía.

Para el caso de la licenciatura en biblioteconomía esta quedó conformada casi en su totalidad por las asignaturas que conformaban la antigua maestría. Entonces para biblioteconomía a nivel licenciatura se debía cubrir 37 créditos y 10 adicionales para la maestría, distribuidos en cuatro materias pedagógicas, cinco de especialización y un seminario de especialidad a escoger que debían cursarse por dos semestres (Menéndez, 1996).

En 1966 durante la sesión de Consejo Técnico del 31 de octubre bajo dirección de la Facultad de Leopoldo Zea se realizan cambios y modificaciones a los planes entre los más relevantes se puede mencionar; la reestructuración de las normas generales que ahora señalaban que para obtener el grado de doctor era necesario el de maestría y para el de maestría era necesario el de licenciatura. Además para el grado de maestro era requisito: cursar dos créditos de seminario de preparación de tesis; presentar la tesis por escrito y sustentar el examen correspondiente (Barberena, 2001, p. 104). También en ese mismo año se aprueba por unanimidad el cambio de denominación de los estudios de biblioteconomía y archivonomía por bibliotecología y archivología. Con lo cual como lo menciona Barberena (2001) “el significado de este término, cuya raíz, *logía*, indica estudio, se relaciona con el interés de conocer una gama más amplia de aspectos relacionados con las bibliotecas y no sólo aquellos que se dedican a la conservación y administración de las mismas” (p. 104-105).

Para 1967 se aprueba un reglamento que cambiaría la estructura de la facultad, el Reglamento General de Estudios Superiores, que propicio la creación de la División de Estudios Superiores con el objetivo de coordinar labores académico-administrativas de los posgrados.

Entonces en 1970 se reestructura esta División y los nuevos planes y programas de estudios de posgrado se aprueban por el Consejo Universitario en enero de 1972, entre ellos, el de la Maestría en Bibliotecología.

Estableciéndose entonces el 12 de enero de 1972, en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, la maestría en Bibliotecología como el primer posgrado de esta área¹⁶ a nivel nacional y que funcionaria con la misma estructura hasta 1999.

En 1993, un grupo de investigadores del Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas (CUIB¹⁷) se planteó el proyecto de modificar a fondo el plan de estudios para generar una propuesta que transformase integralmente la enseñanza del posgrado en el ámbito de la Bibliotecología y disciplinas afines, debido a que el existente ya no respondía a las necesidades de enseñanza de la disciplina ni las demandas del mercado laboral. De este trabajo surgió un primer anteproyecto que fue sometido a análisis y reflexión por parte de profesores y alumnos de la Maestría e Investigadores del CUIB (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Así, partiendo de las directrices del Reglamento General de Estudios de Posgrado (1996), en el cual se busca fortalecer la interdisciplina y la participación de las diversas entidades académicas de la UNAM a través de la colaboración colegiada, por lo que se establece que para que se pueda constituir un programa de Posgrado es necesario la participación de una escuela o facultad y de un centro o instituto de investigación, es decir una entidad de docencia y una de investigación. Por lo que en el caso de Bibliotecología se establece la colaboración entre, la Facultad de Filosofía y Letras y el CUIB.

Entre las adecuaciones que incluía el proyecto se encuentran: la creación del doctorado, para dar continuidad a los estudios de posgrado en el área; y el incluir los estudios de la información

¹⁶ Con las características de un posgrado a nivel maestría como se conoce hoy en día.

¹⁷ Ahora Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información (IIBI)

como parte del programa y sus planes de estudio. Obedeciendo a la necesidad de abordar de manera sistemática, todas aquellas cuestiones relacionadas con las disciplinas que se ocupan del estudio de la información y la documentación, como es el caso de las denominadas ciencias de la información y la documentación. Por esta razón, se propuso denominar el Programa: Maestría y Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Así el 18 de septiembre de 1998 se aprueba la modificación al plan de estudios de la maestría y el 19 de noviembre de ese mismo año se establece el primer doctorado de habla hispana en América Latina. Ambos con la denominación Bibliotecología y Estudios de la Información.

Tabla 3. Coordinadores del Programa de Posgrado

Dra. Elsa Barberena Blásquez	1999-2003
Dr. Adolfo Rodríguez Gallardo	2003-2008
Dr. Roberto Garduño Vera	2008-2012
Dra. Brenda Cabral Vargas	2012-2014
Dra. Patricia Hernández Salazar	2014-

Fuente: Elaboración propia.

Una vez establecido el programa de Posgrado en Bibliotecología y Estudios de Información debían de fortalecerse para cumplir con los estándares de calidad establecidos por CONACYT, por lo que es importante mencionar que la maestría y el doctorado pertenecieron Programa Integral de Fortalecimiento del Posgrado (PIFOP) (Universidad Nacional Autónoma de México, 2004) que se encargaba de fortalecer a los posgrados para su inserción o se reinserción (para lo que habían salido del padrón de CONACYT).

Para el 2006, se solicitó el ingreso del Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información al PFPN, cumpliendo así con los requisitos e indicadores básicos requeridos por la SEP y el CONACYT. Por lo antes mencionado, le fue otorgado su registro en dicho Padrón con la categoría de Alto Nivel el día 15 de mayo del mismo año. Actualmente bajo los estándares del PNPC se encuentra en el nivel de Competencia Internacional el más alto nivel que otorga CONACYT.

De la misma manera, se solicitó la incorporación de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información al PNPC en el año 2007, cumpliendo así con los requisitos e indicadores básicos requeridos le fue otorgado su registro en dicho Padrón con la categoría de Consolidado el día 11 de enero de 2008 y que mantiene hasta este momento.

Debido a la demanda que tenía el posgrado en el interior de la República Mexicana en el 2006 el programa de posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información comienza a impartir la maestría en la modalidad a distancia (Olvera, 2006), la primera en su tipo en el país, tiene una duración de tres años en los cuales se imparten dos cursos o seminarios cada semestre. Además de cumplir con el plan de estudios es necesario al inicio tomar un curso de la Coordinación de la Universidad Abierta y Educación a Distancia (CUAED) para el manejo de los instrumentos tecnológicos que han de emplearse.

La última modificación del Plan de Estudios del Programa de Posgrado en Bibliotecología y estudios de la información se llevó a cabo en el 2010.

2.3.2 Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

La Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información es parte de los más de doscientos programas de posgrado que tiene la UNAM, además la única en el área bibliotecológica a nivel nacional¹⁸ reconocida por la política pública del PNPC de CONACYT. Dentro de este padrón es

¹⁸ En el área bibliotecológica se ofertan las siguientes maestrías: Maestría en Bibliotecología y Ciencias de la Información (UACH), Maestría en Bibliotecología e Información (UNO) y Maestría en Gestión de Servicios Informativos (UACJ).

considerada un programa del área de Ciencias Sociales, con orientación a la investigación y se encuentra en el nivel de consolidado, por lo que gran parte de sus alumnos están beneficiados por CONACYT por medio de la obtención de una beca que corresponde 4.5 salarios mínimos mensuales hasta por un máximo de veinticuatro meses, apoyo que exige la dedicación exclusiva a los estudios de posgrado.

La fundamentación de la maestría se ubica en la creciente necesidad de la sistematización de la información, con lo cual son necesarios los recursos humanos que desarrollen estrategias para aprovechar estos recursos de información. Conforme a esto la demanda del contexto a la que responde este programa se ubica principalmente en: instituciones académicas, bibliotecas (públicas, universitarias, nacionales, etc.) centros de información, archivos así como demandas culturales y educativas.

El posgrado en Bibliotecología aspira a formar profesionales de alto nivel que puedan contribuir al desarrollo de investigación de calidad, que a través de sus estudios y de su docencia contribuyan a resolver problemas sociales relacionados con la información y la renovación y expansión de teorías relacionadas con la disciplina.

Con lo anterior se esboza el currículo que respalda la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la información, ya que permite dimensionar las condiciones educativas, el contexto social y laboral en el que se desarrollaran los egresados de este programa de posgrado.

2.3.2.1 Plan de estudios

El objetivo general del plan de estudios de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información "...proporcionará al estudiante una formación amplia y sólida en un campo del conocimiento del Programa y tendrá alguno de los siguientes objetivos: iniciarlo en la investigación, formarlo para la docencia y desarrollar en él una alta capacidad para el ejercicio

profesional” (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

El plan de estudios de la maestría consta de 80 créditos de los cuales 36 son obligatorios y 44 optativos, que pueden ser cursados en cuatro semestres (Ver ilustración 2 y 3). En el caso de los estudiantes de tiempo completo y en seis para los de tiempo parcial. Este período de tiempo comprende la carga académica y la obtención del grado.

Ilustración 2. Mapa curricular de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Primer semestre	Segundo semestre	Tercer semestre	Cuarto semestre
<ul style="list-style-type: none"> • Seminario obligatorio (8 créditos) • Seminario obligatorio (8 créditos) • Seminario obligatorio (8 créditos) • Curso optativo (4 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminario obligatorio (8 créditos) • Seminario optativo (8 créditos) • Seminario optativo (8 créditos) • Curso optativo (4 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Curso obligatorio (4 créditos) • Seminario optativo (8 créditos) • Seminario optativo (8 créditos) • Curso optativo (4 créditos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad para la obtención del grado (sin créditos)

Fuente: Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información (2010)

Ilustración 3. Actividades académicas obligatorias

Actividades Académicas Obligatorias	Teoría de la bibliotecología y de la información (seminario) (I. Información conocimiento y sociedad)
	Análisis documental (seminario) (II. Organización de la información documental)
	Automatización aplicada a los servicios de información (curso) (III. Tecnologías de la Información)
	Bibliotecología y estudios de la información en México (seminario) (IV. Sistemas y servicios bibliotecarios)
	Tecnología de la información y sociedad (seminario) (V. Usuarios de la información)

Fuente: Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información (2010)

Listado de actividades académicas optativas ver Anexo 1

Como lo señala el Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información la división en cursos y seminarios está encaminada a que los primeros, inducen al alumno al aprendizaje de métodos, conocimientos y habilidades aplicables a la solución de problemas específicos propios del campo de conocimiento y del objeto de estudio. Para el caso de los seminarios facilitan al alumno el estudio y la comprensión de los elementos necesarios para desarrollar un proyecto de investigación que, lo conduzca a la elaboración de la tesis para obtener el grado.

2.3.2.2 Perfil ingreso y egreso

Las personas que deseen ingresar a la Maestría en Bibliotecología y Estudios de información deben tener fundamentos bibliotecológicos, capacidad de reflexión y análisis, una cultura sólida e informada, interés en el manejo de la información, habilidades en el uso de la tecnología, conocimientos y habilidades gerenciales y la capacidad de trabajar en grupo. Conformando así el perfil a cubrir para el ingreso al posgrado.

Básicamente el plan de estudios de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información tiene el objetivo de proporcionar una amplia formación en cualquiera de los campos del conocimiento contemplados en el programa, así como insertar al estudiante en algunos de los siguientes ámbitos; iniciarlo en la investigación, formarlo para la docencia o desarrollar altamente su capacidad para el ejercicio profesional.

Por lo que el Perfil que se espera de los egresados es que:

[...] tendrán los conocimientos, habilidades y los principios éticos para tomar decisiones y emprender acciones acertadas en el ámbito en que se desempeñen, ya sea en actividades académicas o profesionales.

Asimismo, estarán preparados para la participación en equipos de trabajo. Su formación garantizará la

adquisición de conocimientos, el desarrollo de actitudes y aptitudes convenientes con el fin de realizar las tareas académicas, docentes y de investigación propias de la bibliotecología y estudios de la información (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Para los graduados:

[...] son profesionales altamente especializados capaces de resolver problemas bibliotecarios y sobre la información. Podrán continuar su formación como investigadores a través del plan de estudios del doctorado del Programa. Asimismo, la formación recibida, tanto en las actividades académicas curriculares como en las extracurriculares, les permitirá: actualizar sus conocimientos y actividades en forma autónoma; responder con liderazgo a las exigencias cambiantes del mercado laboral; ejercer la práctica docente y el trabajo especializado en bibliotecas y centros de información; aprovechar las tecnologías de información; aplicar las nuevas concepciones teóricas y metodológicas y dar solución a problemas nacionales relacionados con la disciplina bibliotecológica (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Entonces las personas que tengan interés en ingresar a la maestría deben cubrir este perfil (ingreso), para que a lo largo de dos años potenciar sus conocimientos en el área bibliotecológica y al graduarse del posgrado pueda incorporarse al mercado de trabajo en actividades relacionadas con: la práctica docente, el ejercicio profesional o continuar su formación como investigadores a través del programa de doctorado. Con el fin de aportar solución a problemas nacionales relacionados con la disciplina.

2.3.2.3 Docencia

La plantilla de docentes/tutores que integran la maestría en Bibliotecología y estudios de la información se compone por 55 profesores/tutores acreditados.

El grado académico que poseen los tutores de la maestría son en su mayoría doctores y solo ocho tienen el grado de maestro. Cuarenta y tres tutores tienen como su adscripción principal a la UNAM entre la que más sobresale el Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información y la Facultad de Filosofía y Letras, (ver tabla 4). En cuanto a las Instituciones fuera de la UNAM los tutores pertenecen al Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (CINVESTAV), Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Colegio de México (COLMEX), además también se incluye un tutor extranjero de la Universidad Complutense de Madrid (ver tabla 4).

Tabla 4. Docentes de la maestría

Institución de adscripción	#	Grado Académico	Actividad profesional principal			Campos del conocimiento en el posgrado
			Docencia	Investigación	Ejercicio profesional	
UNAM, IIBI	24	24 Doctorado		24		I. Información conocimiento y sociedad II. Organización de la información documental III. Tecnologías de la Información IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información V. Usuarios de la información
UNAM, FFyL	6	5 Doctorado 1 Maestría	3		3	I. Información conocimiento y sociedad II. Organización de la información documental III. Tecnologías de la Información IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información V. Usuarios de la información
UNAM, IIB	3	3 Doctorado		2	1	I. Información conocimiento y sociedad III. Tecnologías de la Información
UNAM, DGB	2	1 Doctorado 1 Maestría			2	II. Organización de la información documental III. Tecnologías de la Información V. Usuarios de la información
UNAM, IIFL	2	1 Doctorado 1 Maestría		1	1	II. Organización de la información documental IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	2	2 Doctorado	1		1	IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información V. Usuarios de la información
CINVESTAV	2	2 Doctorado			2	IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información
COLMEX	2	2 Doctorado	1		1	III. Tecnologías de la Información IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información V. Usuarios de la información
UNAM, CIICH	1	1 Doctorado		1		IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información
UNAM, Coordinación de Humanidades	1	1 Maestría			1	I. Información conocimiento y sociedad III. Tecnologías de la Información
UNAM, IIF	1	1 Maestría			1	III. Tecnologías de la Información
UNAM, IIJ	1	1 Doctorado		1		I. Información conocimiento y sociedad
UNAM, IIS	1	1 Doctorado			1	II. Organización de la información documental IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información
UNAM, Imat	1	1 Maestría			1	V. Usuarios de la información

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	1	1 Doctorado	1			I. Información conocimiento y sociedad
Universidad Autónoma del Estado de México	1	1 Doctorado	1			I. Información conocimiento y sociedad
Universidad Complutense de Madrid	1	1 Doctorado	1			I. Información conocimiento y sociedad
Universidad de Guadalajara	1	1 Maestría			1	I. Información conocimiento y sociedad
Universidad Veracruzana	1	1 Doctorado	1			I. Información conocimiento y sociedad
Infoconsultores	1	1 Maestría			1	IV. Sistemas y servicios Bibliotecarios y de Información

Fuente: Elaboración propia

El plan de estudios de la maestría ofrece cinco campos de conocimiento y el que tiene la mayor cantidad de tutores es el I. Información conocimiento y sociedad (ver tabla 5).

Tabla 5 Distribución de los docentes/tutores por campo del conocimiento

Campo del conocimiento en el posgrado	Tutores
I. Información conocimiento y sociedad	24
II. Organización de la Información y el Conocimiento	6
III. Tecnologías de la Información	13
IV. Sistemas y Servicios Bibliotecarios y de Información	14
V. Usuarios de la Información	9

Fuente: Elaboración propia

El Sistema Nacional de Investigadores (SIN) fortalece a través de la evaluación, la calidad de la investigación científica y tecnológica así como la innovación que se produce en el país. El número de profesores que pertenecen al SIN es un indicador importante para la evaluación del PNPC, la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información tiene 31 tutores que se encuentran en este sistema, en sus diferentes niveles: tres en el más alto nivel (III), 10 en el segundo (II), y diecisiete en el primer nivel (I), así como un candidato.

Todo lo anterior demuestra que el grupo de profesores/tutores de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información tiene una formación académica sólida y amplia, además de una gran experiencia como profesionales en el área y que al ser en su mayoría investigadores fortalecen la orientación a la investigación que tiene el programa.

2.3.3 Egresados del posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información

El en 1999 queda integrada la estructura de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, como se le conoce en la actualidad. Desde ese año y hasta el 2014 han ingresado 482 alumnos a la maestría (ver tabla 6) de los cuales el 63% han sido mujeres.

Tabla 6. Ingreso a la maestría 1999-2014

Años	Hombres	Mujeres	TOTAL
1998-1999	8	11	19
1999-2000	7	10	17
2000-2001	11	22	33
2001-2002	5	10	15
2002-2003	12	19	31
2003-2004	9	24	33
2004-2005	5	8	13
2005-2006	6	6	12
2006-2007	11	23	34
2007-2008	4	5	9
2008-2009	12	26	38
2009-2010	30	48	78
2010-2011	6	11	17
2011-2012	13	22	35
2012-2013	27	33	60
2013-2014	13	25	38
TOTAL	179	303	482

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México (2014)

En el 2008 la maestría ingresa al PNPC, desde ese año y hasta el 2014 han ingresado a la maestría 275 alumnos (ver tabla 6) y han obtenido el grado de maestro 132 individuos (ver tabla 7), es decir, han obtenido el grado el 48% de las personas que ingresaron al programa.

Tabla 7. Graduados de la maestría 2008-2014

Año	Hombres	Mujeres	Graduados
2014	10	8	18
2013	1	11	12
2012	8	15	23
2011	8	19	27
2010	5	17	22
2009	8	6	14
2008	4	12	16
TOTAL	44	88	132

Fuente: Universidad Nacional Autónoma de México (2014)

De las 132 personas que se han graduado de la maestría, el 67% son mujeres (ver tabla 7).

La distribución de las tesis presentadas, por los 132 maestros, en relación a los campos del conocimiento del posgrado ha sido de la siguiente forma (ver tabla 8).

Tabla 8. Tesis presentadas por campo de conocimiento

Campo del conocimiento en el posgrado	TESIS PARA OBTENER EL GRADO
I. Información conocimiento y sociedad	50%
II. Organización de la Información y el Conocimiento	9%
III. Tecnologías de la Información	14%
IV. Sistemas y Servicios Bibliotecarios y de Información	10%
V. Usuarios de la Información	17%

Fuente: Elaboración propia

Entonces el posgrado en bibliotecología está compuesto en su mayoría por mujeres tanto estudiantes como graduadas, y el área del conocimiento en la que se concentran los proyectos de investigación de tesis es Información conocimiento y sociedad.

Todo lo referido hasta este momento se concentra en el contexto educativo de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, por lo que es conveniente continuar con el contexto laboral de los egresados de posgrado.

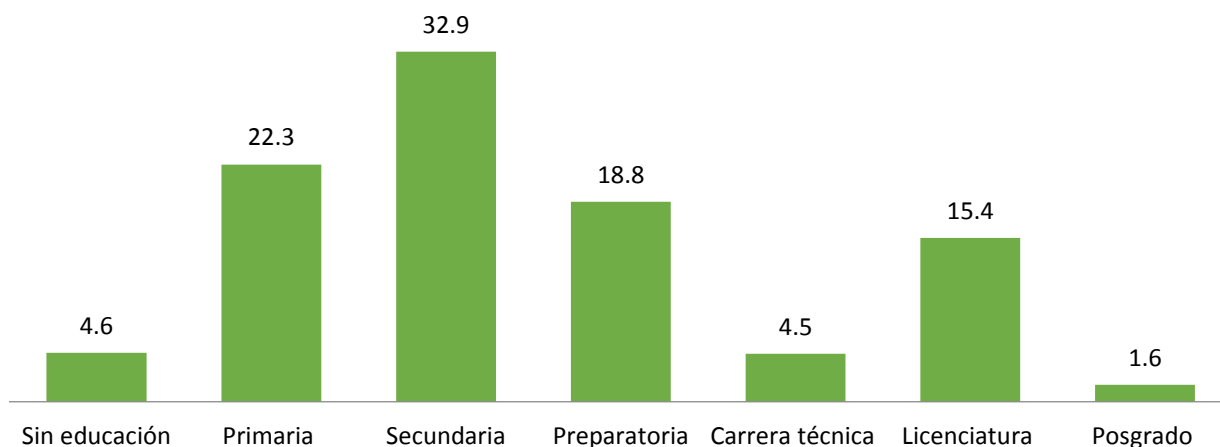
2.4 Mercado de trabajo para los egresados de posgrado en México

El mercado de trabajo actual se caracteriza por fenómenos como el desempleo, la desregulación y la precarización laboral, lo que sin duda alguna preocupa a la población en edad de trabajar; una forma de hacer frente a esta situación es el incremento del nivel educativo de las personas. Como lo menciona la OCDE (2013) el nivel educativo tiene un fuerte efecto sobre la capacidad de obtener un empleo en medio de la crisis. Entre 2008 y 2011, el 4.8% de las personas con título universitario se encontraba sin empleo, mientras que el 12.6% de las personas sin educación media se encontraba en esta situación.

Entonces existe una asociación entre la escolaridad y las oportunidades laborales que en años recientes ha estado bajo escrutinio, debido a la masificación de las credenciales educativas y el deterioro generalizado en las condiciones de ingreso al mercado de trabajo de los jóvenes (De Ibarrola, 2009; Mora y de Oliveira, 2012)

En México la Población Económicamente Activa (PEA) con base a su nivel educativo se distribuye de la siguiente manera (ver gráfica 6)

Gráfica 6. PEA por nivel educativo

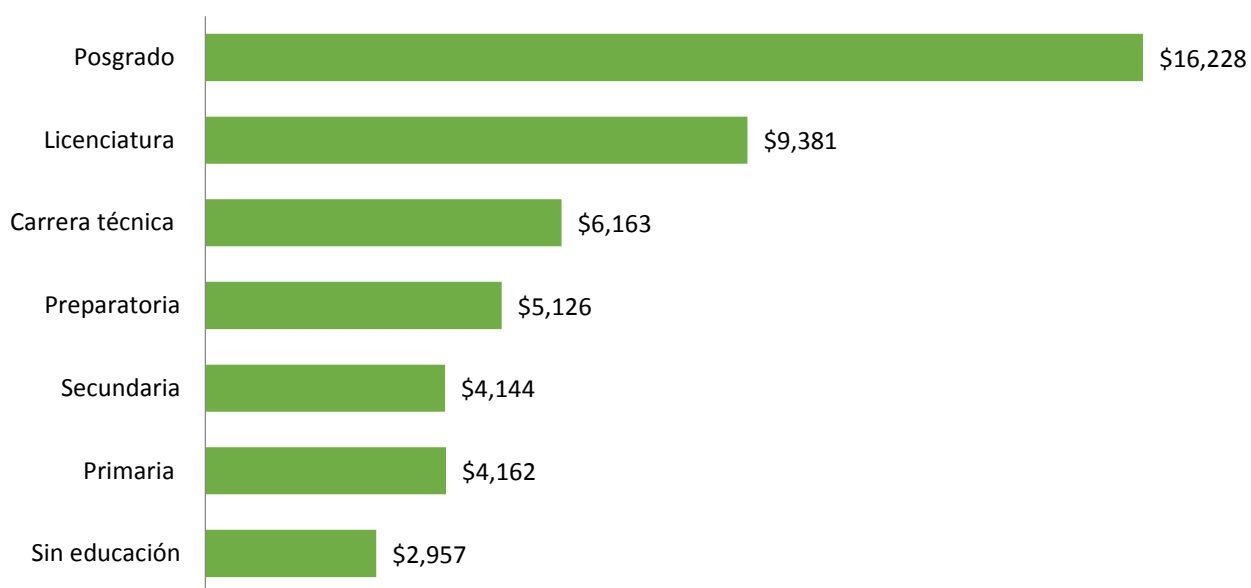


Fuente: Delgado (2014)

Como se observa la PEA se concentra en el nivel secundaria lo cual concuerda con el promedio nacional de años de escolaridad que es de 8.6, es decir, un poco más del segundo año de secundaria.

El nivel educativo de las personas no solo influye en la capacidad para obtener empleo, sino también en los ingresos que genera el trabajo (OCDE, 2013). Es claro que a mayor nivel educativo incrementa el salario, como se puede observar en la siguiente gráfica (ver gráfica 7).

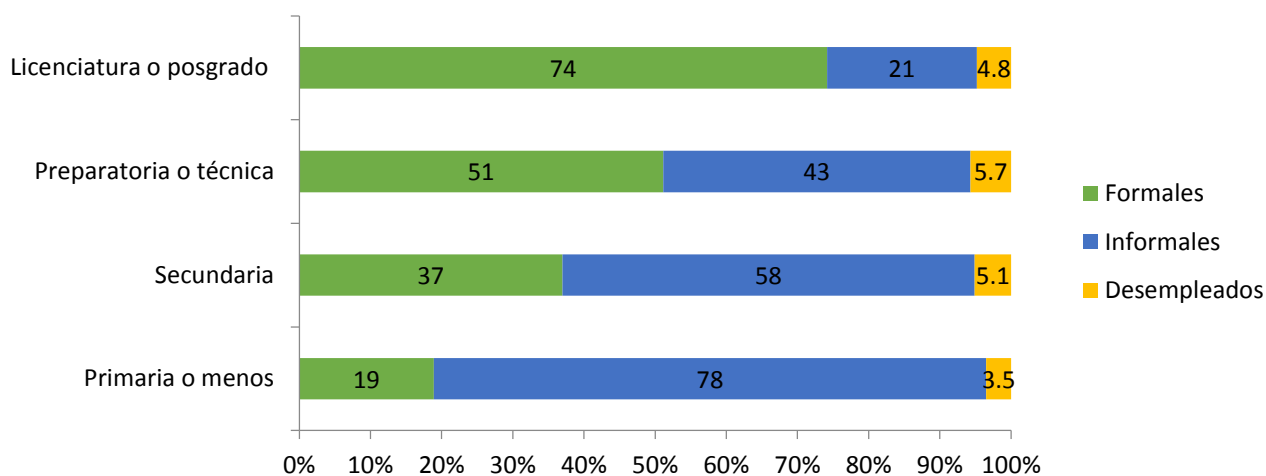
Gráfica 7. Ingreso promedio mensual por nivel educativo



Fuente: Delgado (2014)

Sin embargo, la distribución no es uniforme y varía según las distintas áreas de estudio, de cualquier forma, la educación sigue representando un buen mecanismo para evitar el desempleo y la informalidad (ver gráfica 8).

Gráfica 8. Condición de empleo por nivel educativo



Fuente: Rodríguez (2014)

Entonces el nivel de estudios en gran medida explica las condiciones laborales de las personas, por lo que es sabido que las personas con mayores niveles educativos, tienen mejores salarios que quienes no alcanzan estos niveles. Por ello no parece extraño que la demanda de ingreso a los niveles superiores de educación y recientemente al posgrado se incremente constantemente.

2.5 Las expectativas laborales de los estudiantes de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Las decisiones en la vida de los individuos están influenciadas por las percepciones que tienen del mundo que los rodea. Cuando se opta por ingresar a los estudios de posgrado, esta elección tiene como base la experiencia y la información que se posee del medio en el que las personas se han desarrollado (contexto educativo-contexto laboral), el cual básicamente les ha enseñado que quienes incrementar su nivel educativo, también aumentan sus posibilidades de éxito.

Esto es lo que lleva a las personas a generar expectativas, que son la creencia sobre la probabilidad de que una determinada acción, tendrá como resultado una consecuencia específica,

es decir, si hoy se decide estudiar un posgrado en un futuro se puede aspirar a un puesto de trabajo de mayor jerarquía, lo que también puede representar mayores ingresos económicos.

Para los estudiantes de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información de la UNAM, estas expectativas están relacionadas con la información que poseen del programa de estudios de posgrado, sus trayectorias académico-laborales y la visión que tienen de su futuro en el mercado laboral.

A través de un cuestionario de aplicado a los estudiantes inscritos en el posgrado en el semestre 2014-2 en la modalidad presencial se identificaron las expectativas laborales, es decir, cual es la visión que tienen del futuro en el mercado de trabajo quienes en ese momento realizaban estudios de posgrado.

La motivación para ingresar a los estudios de posgrado se debe a razones de carácter académico, así como de superación personal. Entonces la actitud que se tiene de la educación de posgrado es positiva ya que permite adquirir mayor conocimiento para especializarse en el campo de acción de la disciplina.

La información que poseen los estudiantes sobre la maestría se pensaría que es alta debido a que el 82% de ellos provienen de carreras del área (Bibliotecología, Biblioteconomía y Ciencias de la Información Documental), sin embargo, desconocen el objetivo que tiene el plan de estudios de la maestría y el perfil de egreso, esta información resulta fundamental debido a que define formalmente lo que la maestría ofrece. Entonces la información formal que brinda el posgrado no resulta relevante en el momento de tomar la decisión para ingresar al posgrado.

En las áreas de investigación que ofrece el posgrado se observó que no existe predominio por parte de alguna, sin embargo es: Sistemas y servicios bibliotecarios y de información, la que tiene una menor cantidad de alumnos adscritos.

En relación con el mercado de trabajo, el 88% de los encuestados trabajaba previo a su ingreso al posgrado y el 52% de estos se desempeñó en una biblioteca. Por lo que la información que poseen sobre el mercado laboral se debe a su interacción directa con este.

Para los estudiantes de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, quienes se encontraban en el segundo, cuarto o sexto¹⁹ semestre de la maestría, lo que nos indica que ya tienen al menos un año de información. Consideran que la maestría los está formando para la investigación en primer lugar, después para el ejercicio profesional y por último para la docencia. Lo cual está de acuerdo con la orientación del programa ante los estándares de CONACYT.

Para el 73% de los estudiantes un camino a seguir son los estudios de posgrado a nivel doctorado, principalmente en el área bibliotecológica, aunque algunos admiten un interés por la educación, la ciencia política y la historia. Al 85% también le gustaría realizar algún estudio en el extranjero.

Entonces las expectativas laborales, como lo manifiestan los estudiantes del posgrado es que aun cuando su formación se enfoca a la investigación, se pretenden dedicar al ejercicio profesional como jefes de bibliotecas. Los puestos más deseables son en instituciones públicas con estabilidad laboral, un sueldo competitivo (entre los diez a veinte mil pesos) y la posibilidad de obtener una plaza.

Considerando que esto se fundamenta en el contexto actual del mercado de trabajo y la educación de posgrado en México, así como de las expectativas que tienen los estudiantes de maestría en bibliotecología y estudios de información, en contraste en el siguiente capítulo analizaremos la realidad laboral de los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

¹⁹ Alumnos de tiempo parcial.

Referencias

- Adalid, C. (2011). CONACyT y el posgrado: políticas de evaluación y calidad. *Gestión y estrategia*. 40, 87-98.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2014). *Anuario estadístico: población escolar en la educación superior. Posgrado ciclo escolar 2013-2014*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Temas cruciales de la agenda*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2001). *Anuario estadístico 2000: población escolar de posgrado*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1991). *Anuario estadístico 1991: posgrado*. México: ANUIES.
- Barberena, E. (2001). Planes de estudio de posgrado en las disciplinas de bibliotecología y de los estudios de la información en la Universidad Nacional Autónoma de México. En J. Licea (coord.) *Cuarenta y cinco años de estudios universitarios en bibliotecología: visiones empíricas e históricas* (pp. 101-139). México: UNAM, Facultad de Filosofía y Letras.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2015). *Programa Nacional de Posgrados de Calidad: Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de posgrado presencial*. México: CONACYT, Subsecretaría de Educación Superior.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014). *Sistemas de consultas*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México. Recuperado de <http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNPC/inicio.php>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2011). *Glosario de términos del PNPC: para programas de posgrado escolarizados*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología Subsecretaría de Educación Superior Dirección Adjunta de Posgrado y Becas Dirección de Posgrado. Recuperado de http://dsia.uv.mx/sipo/Material_apoyo/Glosario_Escolarizada.pdf
- Delgado, C. (2014). *Productividad y capital humano*. México, Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. Recuperado de http://imco.org.mx/capital_humano/productividad-y-capital-humano/
- Díaz, Á. (2002). El problema de la formación intelectual en los posgrados de educación. Notas para una discusión. En J. Esquivel (coord.) *La Universidad hoy y mañana II. El posgrado latinoamericano* (pp. 125-136). México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad; Plaza y Valdés.

- García, J. (1995). El desarrollo del posgrado en México: el caso de los sectores público y privado. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 20(1), 107-130.
- García, F. (1980). *Cómo nació hace diez años el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Recuperado de <http://132.248.66.123:8991/divulcie/2829b.pdf>
- Ibarrola, M. De (2009). El incremento de la escolaridad de la PEA en México y los efectos sobre la situación laboral y sus ingresos, 1992-2004. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-19.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI. Recuperado el 20 de agosto del 2014 en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>
- Mendoza, J. (1992). El proyecto de modernización universitaria: continuidades e innovaciones. *Revista de la educación superior*, 84(21). Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista84_S1A1ES.pdf
- Menéndez, L. (1996). *Escuela Nacional de Altos Estudios y Facultad de Filosofía y Letras: planes de estudio, títulos y grados 1910-1994*. (Tesis de doctorado sin publicar). México: UNAM, Facultad de Filosofía y Letras.
- Mora, M. y Oliveira, O. De (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias profesionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios sociológicos*, 30(88), 3-43.
- OCDE (2013). *México: nota del país. Panorama de la educación 2013: Indicadores de la OCDE*. Francia; OCDE. Recuperado de [http://www.oecd.org/edu/Mexico_EAG2013%20Country%20note%20\(ESP\).pdf](http://www.oecd.org/edu/Mexico_EAG2013%20Country%20note%20(ESP).pdf)
- Olvera, L. (2006). En marcha, maestría en línea de bibliotecología. *Gaceta UNAM*, 3891. Recuperado de <http://www.acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum00/article/view/11445>
- Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información (2010). *Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información*. México, UNAM. Recuperado de <http://132.248.242.14/~posgrado/posbiblio/pdfs/01/TomoIPlanesdeEstudioNormasOperativa syAnexos.pdf>
- Rodríguez, D. (2014). *Lo que la escolaridad nos dice de la fuerza laboral*. México, Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. Recuperado de http://imco.org.mx/capital_humano/lo-que-la-escolaridad-nos-dice-sobre-la-fuerza-laboral/
- Sandoval, R., Reyes, J. y Tapia, J. (2005). Análisis de la oferta educativa a nivel maestría en México. *UPIICSA*, 13(38). Recuperado de

<http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5328/38-1.pdf?sequence=1>

Tinajero, G. (2005). Una década de acreditación de programas de posgrado: 1991-2001. *Revista de la Educación Superior*. 34(1) (133), 107-120.

Universidad Nacional Autónoma de México (2014). *Portal de estadísticas universitarias*. México, UNAM. Recuperado de <http://www.estadistica.unam.mx/>

Universidad Nacional Autónoma de México (2004). *Plan de desarrollo del posgrado de la UNAM 2002-2007*. México: UNAM.

Valenti, G. (2002). Veinticinco años de políticas de posgrado en México. Una visión panorámica. En J. Esquivel (coord.) *La Universidad hoy y mañana II. El posgrado latinoamericano* (pp. 53-76). México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad; Plaza y Valdés

Trayectorias laborales de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Con base en la TCH —revisada en el capítulo 1— las personas con mayor inversión en educación tienen mayores posibilidades de conseguir mejores cuotas de éxito en el mercado laboral, las cuales pueden verse reflejadas, en un puesto de alto nivel jerárquico, mayores ingresos, estabilidad laboral, etc. Sin embargo, esto no ocurre de forma automática, pues el funcionamiento del mercado de trabajo es imperfecto, partiendo de esto la presente investigación pretende responder a los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cuáles son las características del mercado de trabajo para los Bibliotecólogos que egresan de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?
- ¿Cómo influye la inversión en educación formal y la acumulación de experiencia laboral (inversión en capital humano) de los egresados de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información para las distintas etapas de sus trayectorias laborales dentro del mercado de trabajo?
- ¿Qué relación existe entre la inversión en capital humano y la maximización de las trayectorias laborales de los egresados de maestría en bibliotecología y estudios de la información?

Por lo que se propuso como principal objetivo analizar el mercado de trabajo del bibliotecólogo a través de las trayectorias laborales de los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información en su modalidad presencial y a distancia que han obtenido el grado entre los años de 2008 y 2014²⁰.

Como objetivos específicos se han propuesto:

- Analizar las características del mercado de trabajo donde se posicionan los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.
- Identificar los cambios en la trayectoria laboral de los bibliotecólogos en momentos de transición (antes, durante y después) de los estudios de posgrado.

Para verificar la siguiente Hipótesis:

Los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información han invertido en el aprendizaje formal y han acumulado experiencia laboral, se posicionan de manera privilegiada en el mercado de trabajo maximizando las distintas etapas de su trayectoria laboral, elevando sus ingresos y reduciendo al máximo el riesgo de desempleo.

Para lo cual se utilizaron los siguientes materiales y métodos.

3.1 Materiales y métodos

Para esta investigación se realizó un estudio de tipo transversal confirmatorio que permitió no solo la descripción del fenómeno sino además profundizar en aspectos cualitativos y cuantitativos del desempeño profesional, por lo que se utilizó la investigación de campo a través de las técnicas de; cuestionario para obtener el perfil laboral de los bibliotecólogos egresados de maestría y entrevista

²⁰ Durante este periodo la maestría ha estado inscrita al padrón del PNPC de CONACYT.

semi-estructurada para la recuperación de las percepciones, propuestas y opiniones que lo cuantitativo no logra recuperar. Con lo cual se privilegió la subjetividad de los individuos frente a sus percepciones educativas y sus experiencias laborales, además profundizar en aspectos cualitativos y cuantitativos del desempeño laboral de los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información. También se utilizó la investigación documental para sustentar las corrientes teóricas del fenómeno que se aborda.

El cuestionario utilizado se estructuró de manera longitudinal con la finalidad de reconstruir las diferentes posiciones de las trayectorias laborales, se utilizó la plataforma de google para desarrollar un formulario interactivo, el cual se les envió a través del correo electrónico <http://goo.gl/forms/oSt0cQ8qWu> (Ver Anexo 2) contiene un total de 96 preguntas, las cuales eran contestadas por los sujetos conforme a su trayectoria laboral —es decir ningún sujeto de la investigación respondería el total de las preguntas— por lo que el promedio de preguntas respondidas fue de 47 en un tiempo no mayor a 15 minutos, debido a que en su mayoría se trataba de preguntas cerradas.

En el caso de la entrevista semi-estructurada consistió en un dialogo interactivo entre el informante y el entrevistador basado en una guía de entrevista (ver Anexo 3), con flexibilidad en el orden y estructura de las preguntas y que podía variar de entrevista a entrevista, sin dejar de ninguna manera fuera ningún aspecto relevante para la investigación, se buscó que la entrevista se desarrollara de manera fluida y se realizó en un ambiente de confianza y tranquilidad, en todos los casos el lugar donde se realizó la entrevista fue propuesto por el entrevistado, lo que redundó en una comunicación rica en experiencias personales, el promedio de duración de cada entrevista fue de 1 hora.

3.1.1 Población de estudio

Población de análisis para la encuesta fueron aquellos que obtuvieron el grado entre 2008 y el 2014, lo que representó un total de 132 sujetos (ver tabla 9). El correo electrónico se les envió a toda la población de la investigación, la base de datos con las direcciones electrónicas de los egresados se construyó a través de búsquedas en internet, desafortunadamente algunos datos se encuentran desactualizados y los correos no llegaron a los destinatarios aunque fue un número muy reducido (10 correos) por lo que el factor que más intervino para no obtener información fue el desinterés por participar en la investigación, por lo que sólo se obtuvo respuesta de 75 cuestionarios (ver tabla 9). Sin embargo todos los años considerados en esta investigación se encuentran representados.

Tabla 9. Distribución de la población y muestra

Año	Población objetivo	Cuestionarios contestados	Entrevistas realizadas
2014	18	11	3
2013	12	8	2
2012	23	14	3
2011	27	12	4
2010	22	11	3
2009	14	9	2
2008	16	10	2
TOTAL	132	75	19

Para las entrevistas se realizó una muestra probabilística estratificada utilizando la siguiente fórmula²¹:

$$N_h * f_h = n_h$$

N_h = población de cada subgrupo

f_h (factor constante) = $19/132 = 0.1439$

$$f_h = \frac{n}{N}$$

n_h = Número de sujetos de muestra por estrato

Por lo que se entrevistó a un total de 19 individuos.

3.1.2 Variables

Para fines de esta investigación las trayectorias laborales se analizarán en función del logro o la evolución de ciertos parámetros, por lo que resulta necesario establecer previamente los parámetros. Antes es preciso mencionar que las trayectorias laborales se forjan con la combinación de múltiples factores que pueden ser externos: familiares, sociales, económicos. Y de manera interna: expectativas, satisfacción, etc. Con esto se puede entender entonces, que analizar trayectorias laborales es un fenómeno multifactorial por lo que al representar la trayectoria es necesario identificar claramente los elementos a considerar para su evaluación.

Motivo por el cual presentamos la siguiente tabla (ver tabla 10), a fin de establecer los indicadores y variables a considerar en el análisis de las trayectorias laborales.

²¹ Hernández (2003)

Tabla 10. Indicadores por variable

Indicadores de la variable independiente (Estudios de maestría)	Indicadores de la variable dependiente (Trayectoria laboral del bibliotecólogo)	Variables de influencia
Estudios de maestría (grado)	Mercado interno	Género
	Mercado externo	Edad
	Salario	Estado civil
	Puesto de trabajo	Satisfacción
	Desempleo	Expectativas
	Condiciones laborales	

Razón por la cual esta investigación recolectó datos cualitativos (entrevistas) y cuantitativos (cuestionario) para poder incluir los indicadores más representativos de las trayectorias laborales de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

3.2 Análisis descriptivo de la información

3.2.1 Perfil sociodemográfico

Desde el capital humano la familia constituye un factor que facilita el acceso a la educación formal e informal y por tanto la inserción en el mercado de trabajo.

La población de estudio de esta investigación al igual que la población de estudiantes y graduados de la maestría se compone en su mayoría por mujeres (ver tabla 11)

Tabla 11. Distribución por género de la población de estudio

Femenino	Masculino	Total
48	27	75
64%	36%	100%

El estado civil actual de los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información en su mayoría se encuentra casado, sin embargo en las mujeres predomina el ser soltero (ver tabla 12).

Tabla 12. Estado civil de los egresados

	Casado	Soltero	Unión Libre	Divorciado	Viudo
Mujer	19	23	2	3	1
Hombre	18	7	2	0	0

En el caso de los egresados que actualmente tienen pareja, el nivel de estudios de su pareja es —para la mayoría— licenciatura. Lo que corresponde por lo menos a un nivel inferior de escolaridad, circunstancia que se presenta tanto en hombres como en mujeres (ver tabla 13).

Tabla 13. Nivel educativo de la pareja

	Hombre	Mujer
Sin estudios	0	1
Primaria	0	0
Secundaria	0	1
Preparatoria	1	0
Normal	0	0
Carrera Técnica	3	1
Licenciatura	13	16
Maestría	4	6
Doctorado	1	3

En lo referente al número de hijos que tienen los egresados la media se encuentra en dos hijos (ver tabla 14).

Tabla 14. Número de hijos que tienen los egresados de la maestría

	Un hijo	Dos hijos	Tres hijos	Cuatro o más hijos
Hombre	2	12	3	0
Mujer	7	15	2	1

La maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información se ofrece en la modalidad presencial y a distancia, sin embargo la concentración geográfica de la población se ubica en el Distrito Federal, tanto en el lugar de origen como en el lugar de residencia actual, lo cual nos indica una centralización geográfica y un bajo índice de migración (ver tabla 15).

Tabla 15. Distribución geográfica de los egresados

	Lugar de origen		Lugar de residencia actual	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Baja California			1	
Coahuila			1	
Chiapas	1	3		3
Distrito Federal	13	28	17	28
Durango	1	1		
Estado de México	1	6	3	7
Hidalgo	1			
Jalisco	1	2	1	2
Michoacán	2			
Querétaro	1			
San Luís Potosí	3	3	3	4
Tamaulipas		2		
Veracruz	1	1		
Yucatán	2	2	1	4

El nivel educativo de los padres de los graduados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información se encuentra predominantemente en la primaria (ver tabla 16).

Tabla 16. Nivel de estudio de los padres

	Padre		Madre	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Sin estudios	2	2	2	2
Primaria	18	8	16	12
Secundaria	3	5	6	4
Preparatoria	4	1	1	2
Normal				1
Carrera Técnica	4	4	12	2
Licenciatura	11	7	5	3
Maestría	1		6	1
Doctorado	5			

Lo cual pone en evidencia un cambio significativo de escolaridad entre generaciones, lo cual es la base, según la TCH, para la movilidad social.

3.2.2 Perfil educativo

La procedencia académica de los egresados de la maestría (ver tabla 17), se localiza en el área bibliotecológica (32 Bibliotecología y Estudios de la Información UNAM, 13 Biblioteconomía ENBA, 6 Bibliotecología UASLP, 3 Ciencias de la Información Documental UAEM, 2 Bibliotecología UNACH) lo que nos dice que el 75% de los alumnos de la maestría provienen de cinco, de las ocho escuelas²² del área bibliotecológica que existen en el país. El resto de la población proviene principalmente de las ciencias sociales (16%), la humanidades (5%), las ciencias naturales (3%) y otras (1%).

²² Licenciatura en Ciencias de la Información (UACH), Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información (UANL), Licenciatura en Bibliotecología (UASLP), Licenciatura en Bibliotecología y Gestión del Conocimiento (UDG), Licenciatura en Biblioteconomía (ENBA), Licenciatura en Bibliotecología y Estudios de la Información (UNAM), Licenciatura en Ciencias de la Información Documental (UAEM), Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información (UNACH) y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información (UNO).

Tabla 17. Procedencia: Instituciones y licenciaturas

Institución	Licenciatura	
Universidad Nacional Autónoma de México	Bibliotecología y Estudios de la Información	32
	Ciencias de la comunicación	2
	Filosofía	1
	Actuaría	1
	Administración	1
	Biología	1
Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía	Biblioteconomía	13
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Bibliotecología	6
Universidad Autónoma del Estado de México	Ciencias de la información documental	3
Universidad Autónoma de Chiapas	Bibliotecología	2
	Antropología	1
Escuela Nacional de Antropología e Historia	Historia	1
Universidad de Guadalajara	Contador público y auditor	1
	Informática	1
Universidad Autónoma de Yucatán	Antropología social	1
	Arqueología	1
	Ciencias antropológicas	1
	Docencia	1
Universidad de Autónoma de Guadalajara	Administración	1
Universidad Anáhuac	Administración educacional	1
Universidad Autónoma de Baja California	Biología	1
Universidad Autónoma Metropolitana	Lingüística	1
	Historia	1

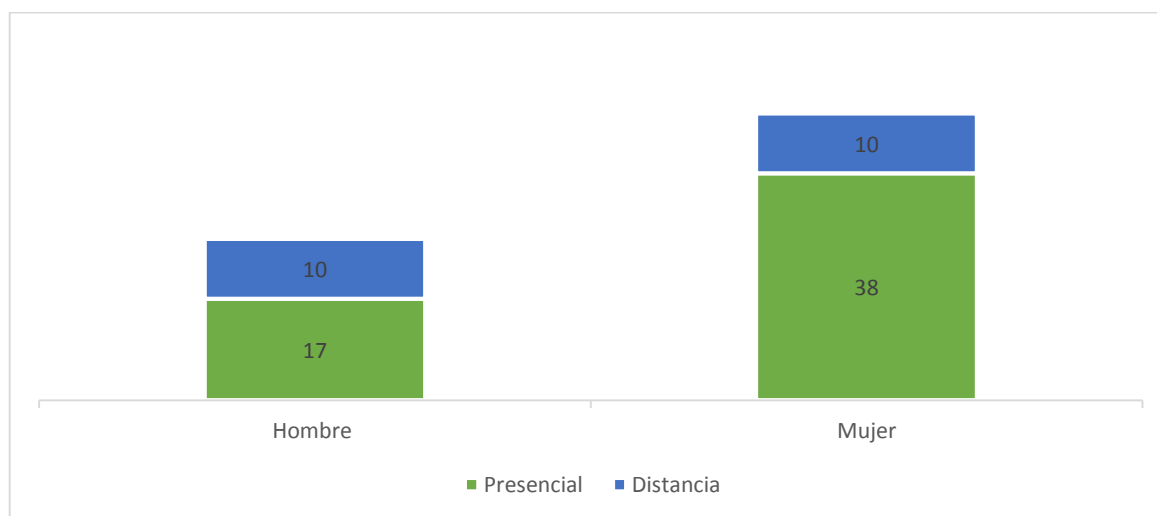
Lo cual es congruente con el perfil de ingreso al programa, en el cual se indica que se debe poseer conocimientos del área bibliotecológica.

Para los estudios superiores a nivel licenciatura el principal apoyo financiero provino de los padres en el caso del 49%, en otros casos ellos mismos fueron quienes sostuvieron económicamente sus estudios 41%, en una porción menor el 7% contó con el apoyo de una beca y finalmente el 3% fue apoyado económicamente por un familiar.

En el caso de la maestría, 26 de los egresados contó con una beca al momento de realizar sus estudios, el 69% de las becas otorgadas fueron por parte de CONACYT, un 23% las otorgó la UNAM y el resto 8% las otorgaron otras Instituciones de Educación Superior (UASLP y AUDY). Sin embargo 49 de los encuestados refieren que no tenían el apoyo de una beca para realizar sus estudios de posgrado, la razón principal es que en ese momento ya se encontraban laborando y la maestría era un requisito para cambiar de categoría o ascender, la beca entonces no era una opción para ellos ya que exige la dedicación exclusiva al programa.

En lo que corresponde a la distribución por género y modalidad en que curso la maestría (ver gráfica 9).

Gráfica 9. Composición de la población de egresados según la modalidad de los estudios

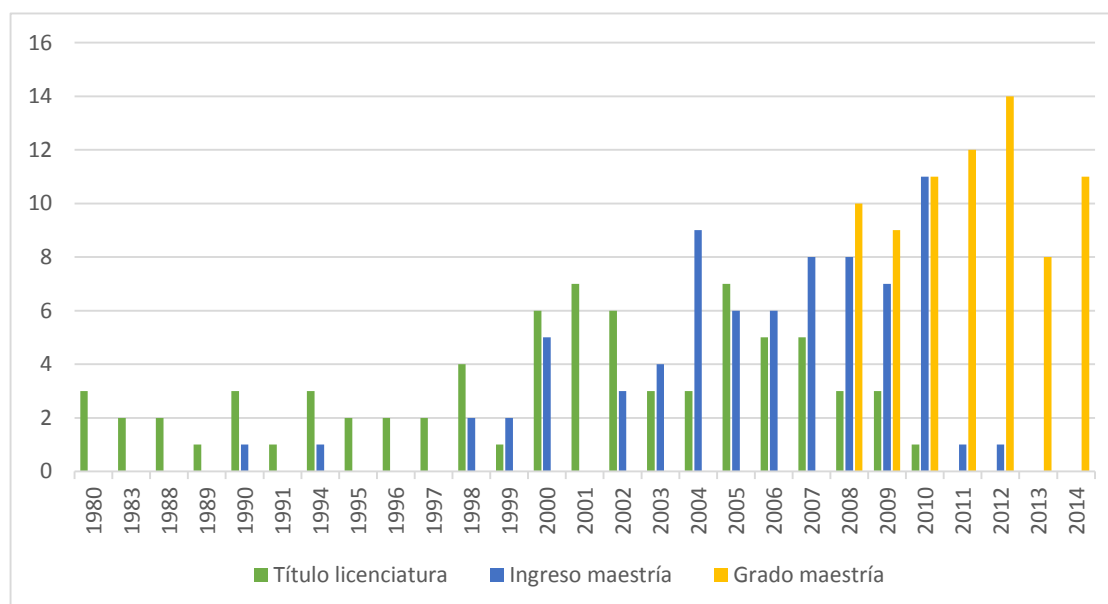


La movilidad estudiantil debe ser promovida por el programa de posgrado, pues es un criterio evaluado por CONACYT para el PNPC, sin embargo en la población de este estudio solo cinco personas tuvieron movilidad, a nivel internacional fueron España, Estados Unidos y Perú, los países que acogieron a los estudiantes del posgrado. A nivel nacional el Distrito Federal recibió a un estudiante que provenía del interior de la República Mexicana.

Es importante señalar que la movilidad y la cooperación internacional es uno de los criterios más importantes en la evaluación de los posgrados ante PNPC, principalmente para aquellos que aspiran al nivel de Internacional.

En cuanto a los periodos de transición en la educación formal en promedio son 5.7 años entre la obtención del título de licenciatura y el ingreso a la maestría y 5.4 años entre el ingreso a la maestría y la obtención del grado. Lo que nos indica que la decisión de proseguir con los estudios de maestría no es inmediata al egreso de la licenciatura, sin embargo la maestría tiene una duración de dos años, para quienes se dedican de tiempo completo. Entonces existe una prolongación para la obtención del grado (ver gráfica 10).

Gráfica 10. Periodos de transición en la educación formal



A la pregunta ¿por qué continuar con los estudios de posgrado a nivel maestría en el área bibliotecológica?, los egresados dan las siguientes respuestas:

El argumento fuerte fue la cuestión laboral, yo ya estaba trabajando aquí, y (como tú sabrás en algunos casos) existe la exigencia de tener más grados, grados académicos más altos (Egresado 2011, entrevista personal, junio 2015).

Porque era un requisito para solicitar promoción de plaza en el trabajo (Egresado 2014, entrevista personal, junio 2015).

Uno de los profesores de la licenciatura me motivo, en realidad me inspiro, por lo que quise continuar trabajando con él, por eso decidí continuar con mis estudios de maestría (Egresado 2014, entrevista personal, mayo 2015).

Pues por la motivación de mi jefe, quién me dijo que ahora que ya tenía la licenciatura, debería continuar con mi formación (Egresado 2010, entrevista personal, junio 2015).

Para la mayoría de los egresados el factor que más influyó en la continuidad de los estudios de posgrado es el campo laboral.

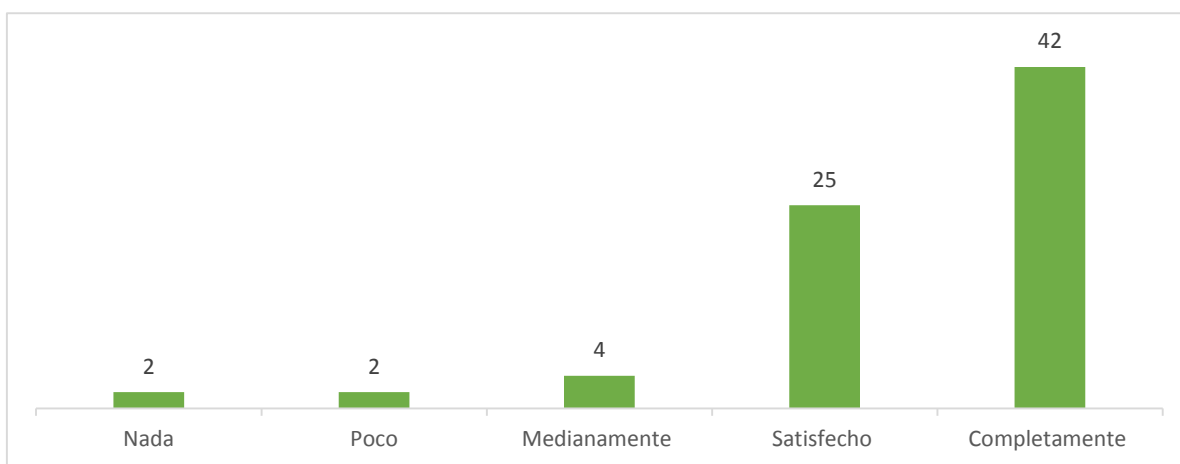
De los egresados de maestría, actualmente el 27% se encuentra realizando estudios a nivel doctorado principalmente en Bibliotecología y Estudios de la Información (23%), (3%) en Pedagogía y (1%) Lingüística. El promedio de edad de la personas que se encuentran realizando estudios de doctorado es de 39 años.

Otro 5% de la población de este estudio cuenta actualmente con el grado de doctor; 3% en Bibliotecología y Estudios de la Información, 1% en Educación y 1% en Ciencias (quien además realiza en este momento estudios de posdoctorado)

Otro 3% realiza estudios a nivel especialidad, entonces el 30% de los egresados de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la información se encuentran actualmente realizando estudios formales a nivel superior de posgrado.

En cuanto a la satisfacción con los estudios de maestría (ver gráfica 11) del Programa de Posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información, el 89% de los egresados se encuentra satisfecho.

Gráfica 11. Nivel de satisfacción con los estudios de maestría



La opinión que tienen los egresados de la maestría responde por un lado al programa y por el otro al perfil de cada individuo, por lo que los egresados comentan sobre que propuestas le harían al posgrado para mejorar:

Sería importante que hubiera filtros [de ingreso a la maestría] bien establecidos y que fuera *parejo para todos*, y que se evalúe por el comité pero también por alguien externo, porque suelen darse prácticas que favorecen a unos —y eso es molesto— (Egresado 2009, entrevista personal, julio 2015).

Concretamente, renovar la planta académica, porque cualquier actividad humana necesita renovarse. Yo creo que hace mucho tiempo que se requiere gente joven con una perspectiva novedosa de la bibliotecología. (Egresado 2009, entrevista personal, julio 2015).

Yo quisiera que todas las clases fueran como las mejores que tuve, aunque creo que eso tiene que ver con las personalidades de los profesores e incluso con cuestiones políticas. Entonces... que hubiera más presencia de los profesores, a nivel de especialistas que son ¿no? y que sí den clase, que tengan esa guía participativa con los estudiantes, que haya un sentido de que se va a algo, a veces no ocurre eso (Egresado 2010, entrevista personal, junio 2015).

Hubo materias que prácticamente eran lo mismo que la licenciatura, y pues uno ya estaba en un *programa de posgrado*, digo creo que puede haber puntos en común pero no era lo que yo esperaba, y pues uno piensa “yo ya pase por eso” (Egresado 2011, entrevista personal, junio 2015).

Hace falta mucha comunicación todavía entre el posgrado y sus alumnos, lo percibí en la maestría y ahora también en el doctorado, el que te dejen tan *a la libre* no es sano para los estudiantes. También recomendaría más exigencia, a lo largo de la maestría tienes la oportunidad de convivir con estudiantes de otras maestrías y sinceramente el nivel de otras maestrías es más exigente, más riguroso por parte de los profesores a los estudiantes, yo no digo que en bibliotecología no sean exigentes, pero es más laxo, nos apapachan demasiado y *eso no es bueno* (Egresado 2012, entrevista personal, junio 2015).

Hay como fallas muy evidentes, en cuanto al cómo se imparten las asignaturas, creo que hay que mejorar la planta docente, deben ser profesores que realmente amen dar clase para que te contagien. A veces resulta muy decepcionante —y eso me preocupa— (Egresado 2013, entrevista personal, junio 2015).

Algunos profesores por tener tanta ocupación pues no van a las clases, hay profesores con los que solo tuvimos tres clases [en el semestre], entonces yo creo que si los profesores están tan ocupados pues no deberían inscribirse para dar clase, si tienen tantos cargos y muchas responsabilidades, pues que no lo hagan [dar clase], porque yo creo que todos los que estamos en la maestría lo que queremos es aprender —para eso es un posgrado— (Egresado 2014, entrevista personal, mayo 2015).

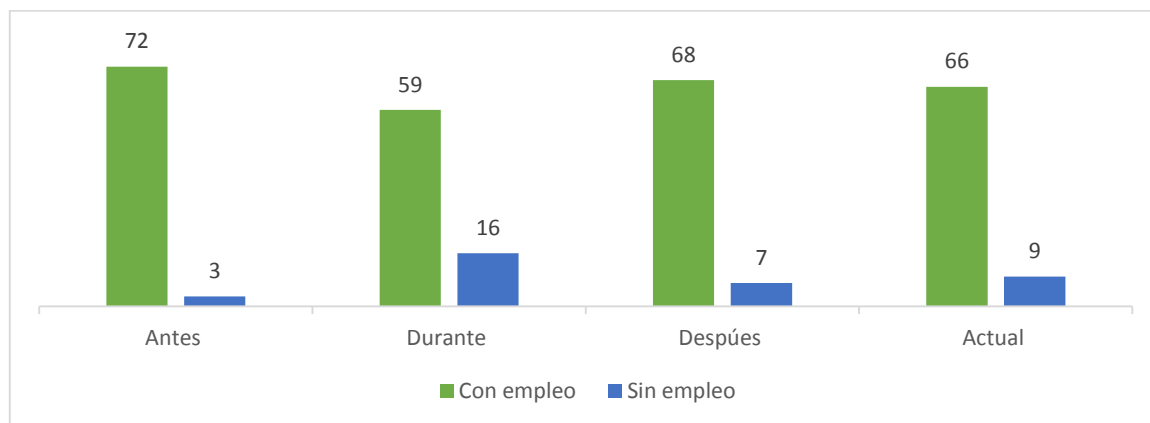
Además de lo anterior, es de destacar que al analizar las opiniones en conjunto se encontraron puntos que convergen, por lo que es posible señalar que las recomendaciones para el

posgrado, por parte de sus egresados son: actualización de los contenidos del plan de estudios con especial énfasis en las áreas de tecnología y organización documental, mayor compromiso por parte de los tutores y profesores que participan en el programa y procesos de selección más estrictos para los aspirantes.

3.2.3 Perfil laboral

El desempleo es una de las mayores preocupaciones de las personas en edad de trabajar, por lo que la inversión en capital humano es una forma de hacer frente ante esta situación. En el caso de los egresados de la maestría la situación laboral en momentos de transición antes, durante y después de los estudios de posgrado, así como su posición actual en el mercado de trabajo indican que el desempleo es notoriamente bajo (ver gráfica 12).

Gráfica 12. Tasa de empleo de los egresados en momentos de transición



Antes de ingresar a la maestría solo el 4% se encontraba en una situación de desempleo, mientras que durante el curso de los estudios de maestría 21% no tenían empleo, sin embargo esta

situación se explica ya que el 35%²³ de los estudiantes tenían beca, que exige la *dedicación exclusiva a los estudios de posgrado*.

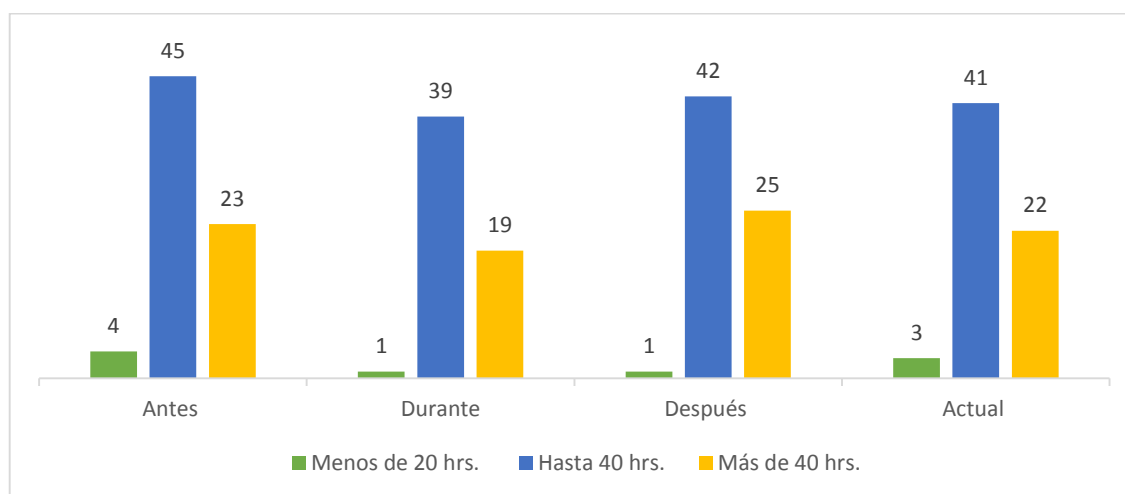
Después de los estudios de maestría, es decir el primer año de su egreso, el 9% se encontró desempleado, es en este momento de transición dónde se encuentra en mayor índice de desempleo para los egresados.

En lo que respecta a su situación actual el 12% no tiene empleo, sin embargo esta situación se explica ya que el 9% no tiene trabajo debido a que se encuentra estudiando un doctorado, 1% se encuentra jubilado, otro 1% tiene desempleo voluntario, es decir, que no tiene trabajo pero tampoco está buscando empleo y el solo el 1% se puede considerar como desempleo real.

Entonces el desempleo en las distintas etapas de transición de los graduados de la maestría es muy bajo, sin embargo es conveniente proseguir el análisis para identificar las condiciones de los empleos de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

En cuanto a la jornada de trabajo, es decir, el número de horas que se dedican a la actividad laboral en los diferentes momentos de transición (ver gráfica 13).

Gráfica 13. Jornada de trabajo en los momentos de transición

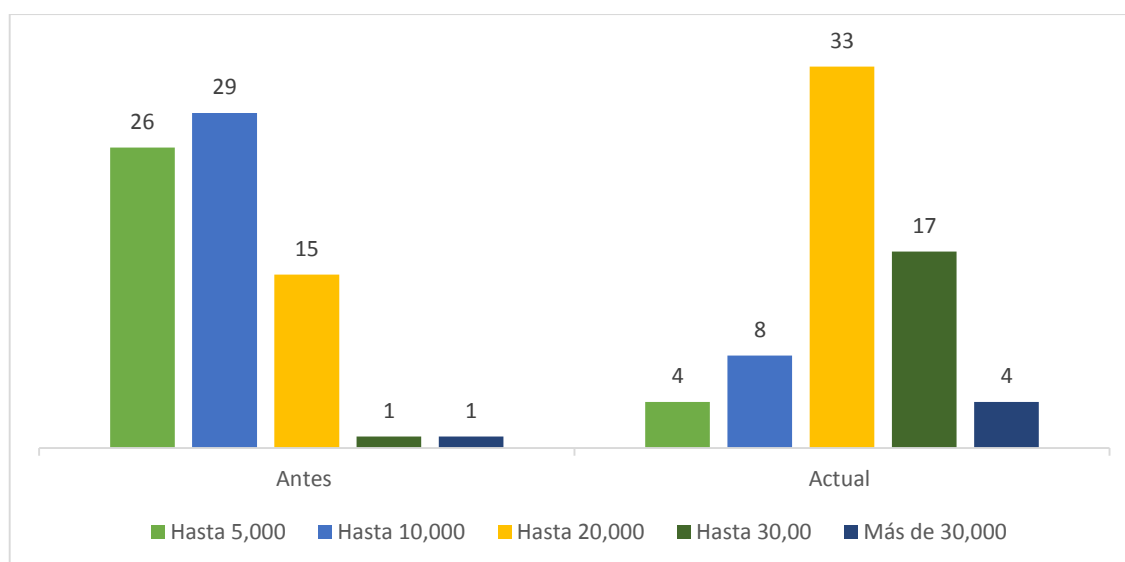


²³ Lo que nos indica que 14% de las personas que tenían beca durante sus estudios de maestría, también trabajaba.

Predominan en todas las etapas de transición los empleos de jornada completa —40 horas a la semana— aunque también se distingue la presencia de empleos con jornadas amplias, es decir, más de 40 horas a la semana.

El salario que perciben las personas por su trabajo se distribuye de la siguiente forma (ver gráfica 14), en la etapas de antes de los estudios de maestría y actualmente.

Gráfica 14. Diferencia de los salarios en momentos de transición



Como se observa en la gráfica, de los encuestados que trabajaban antes de ingresar a los estudios de maestría, el 36% ganaba \$5,000 pesos o menos, el 40% recibía como pago a su trabajo entre \$5,001 a \$10, 000 pesos, situándolos dentro del promedio de ingreso mensual por el nivel de licenciatura en México, según la gráfica presentada en el capítulo dos (ver gráfica 7). Aunque es importante señalar que un 24% supera el promedio de ingreso antes referido.

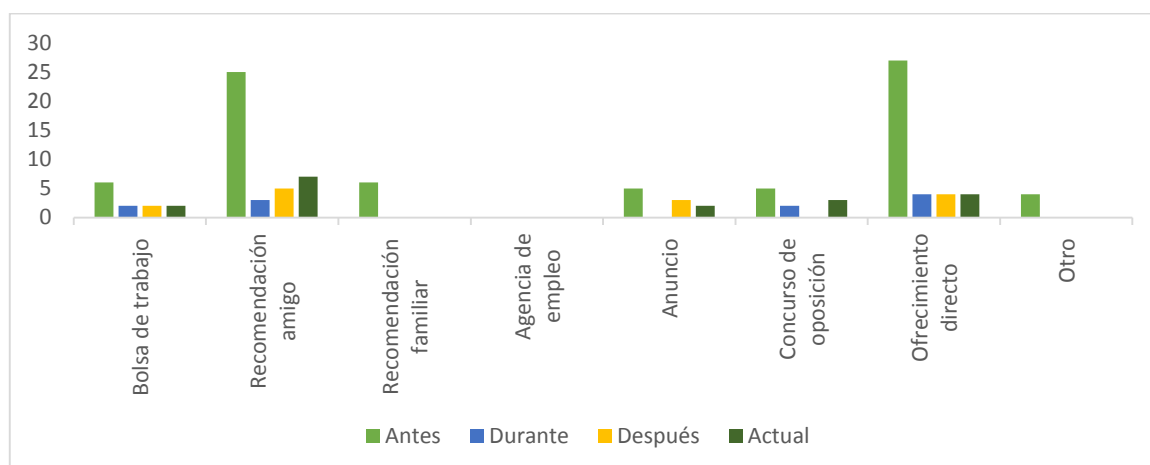
En cuanto al salario que refieren los encuestados que actualmente trabajan (66 personas) el 50% percibe entre \$10, 000 y \$20,000 pesos ubicándolos dentro del promedio de ingreso mensual por el nivel educativo de posgrado en México (ver gráfica 7) y dentro de las expectativas laborales

que tienen quienes optan por estudiar la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

También es importante mencionar que un 32% supera el promedio de ingresos en este nivel educativo. Contrariamente un 18% se encuentra por debajo del promedio con sueldos de \$10,000 o menos.

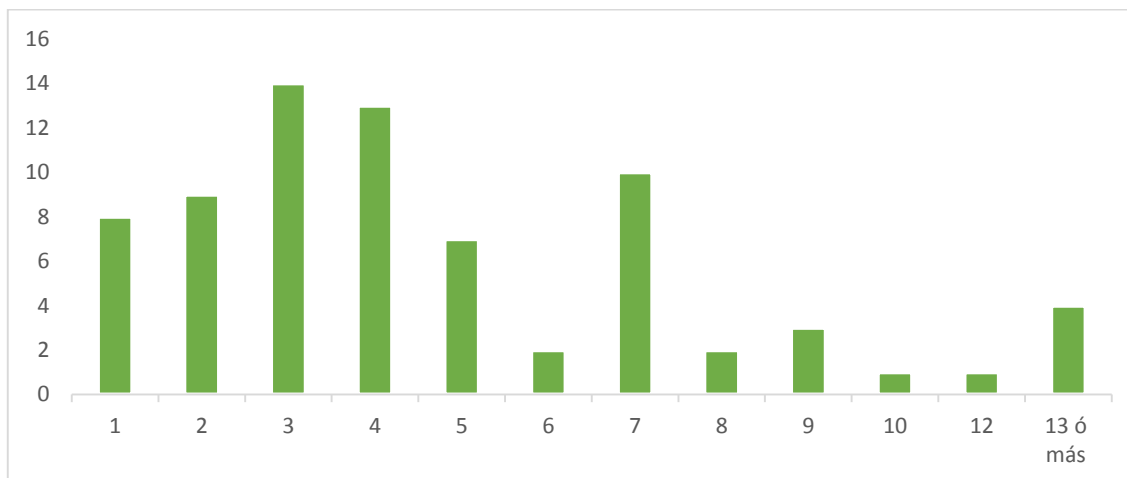
Los medios que más se utilizan para conseguir empleo (ver gráfica 15) están relacionadas directamente con el capital social de las personas, es decir, con las relaciones sociales que establecen, por lo que es de suma importancia para el posicionamiento de los egresados de la maestría en el mercado laboral.

Gráfica 15. Medio para conseguir trabajo



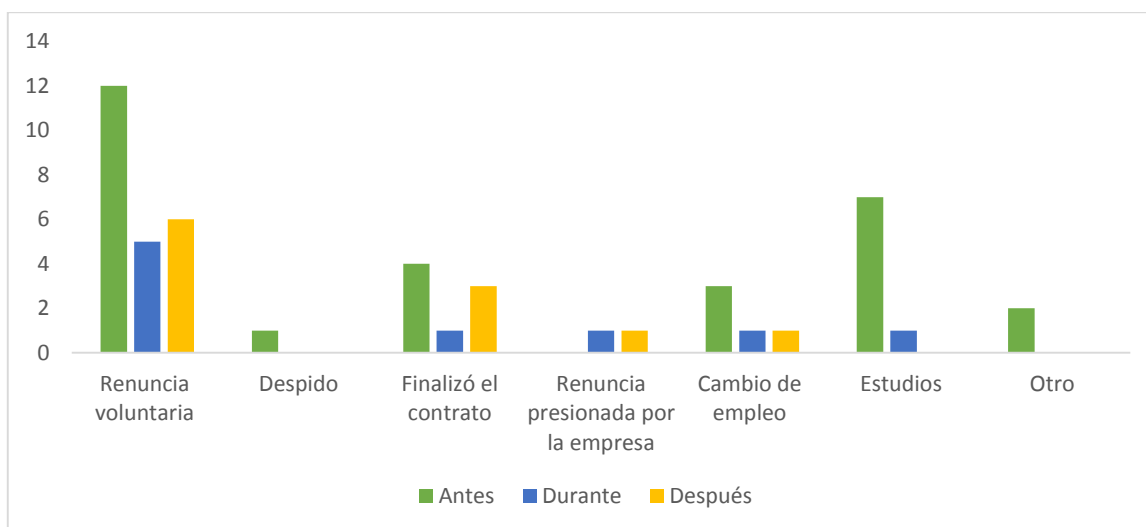
En promedio la edad de ingreso al mercado de trabajo es de 18.6 años y al mercado de trabajo profesional (relacionado con sus estudios de licenciatura) a los 23.3 años y han tenido 4.7 empleos en su trayectoria laboral (ver gráfica 16), lo que representa una baja movilidad laboral de los bibliotecólogos, incluso para el 32% de los sujetos su primer empleo fue su ingreso al mercado de trabajo profesional.

Gráfica 16. Cantidad de trabajos en las trayectorias laborales



La movilidad ocupacional de los bibliotecólogos, se da por decisión propia, es decir, la renuncia voluntaria es el principal motivo para el cambio de trabajo, por lo que es de suponerse que los sujetos buscan la maximización de su trayectoria en el mercado de trabajo (ver gráfica 17).

Gráfica 17. Motivos de cambio de empleo



En el transcurrir de los años el Programa de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información ha tenido el propósito de formar profesionales de alto nivel que contribuyan a la resolución de problemas sociales relacionados con la información, con lo cual el campo de trabajo del bibliotecólogo tendería a un crecimiento, debido a que se vive en un sociedad cada vez más expuesta a la información, “a la par del desarrollo de las instituciones académicas y de las bibliotecas nacionales, universitarias, públicas, centros de documentación, centros de información y archivos, así como a las demandas culturales y educativas que requieren de allegarse información” (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Entonces el programa de maestría forma a los recursos humanos “capaces de realizar actividades de docencia e investigación pertinentes para fundamentar y orientar el desarrollo de los sistemas bibliotecarios, de información, de formación de colecciones documentales, así como de gestión de servicios para el suministro de la misma a los usuarios que la requieran” (Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información, 2010).

Es decir, que el bibliotecólogo egresado de la maestría puede dedicarse a la docencia, la investigación y la práctica profesional, en cualquier contexto relacionado con el procesamiento de la información. Bajo este panorama, los bibliotecólogos se encuentran laborando, principalmente, en instituciones de educación (ver tabla 18).

Tabla 18. Instituciones donde trabajan actualmente los egresados de maestría

Instituciones de educación	Otras instituciones
Centro de Enseñanza Técnica y Superior	Centro Nacional de las Artes
Centro de Investigación y de Estudios Avanzados	EBSCO México
Centro de Investigación y Docencia Económicas	García Valadés Editores
Colegio Hebreo Maguen David	Instituto Nacional de Bellas Artes
Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía	Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Escuela Normal de San Luis Potosí	Instituto Nacional de Salud Pública
Instituto de Educación Media Superior del Distrito Federal	Museo del Estanquillo
Instituto Politécnico Nacional	Secretaría de Desarrollo Social (Prospera)
Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica	
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	
Universidad Iberoamericana	
Universidad Autónoma de Chiapas	
Universidad Autónoma de Coahuila	
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	
Universidad Autónoma de Yucatán	
Universidad Autónoma del Estado de México	
Universidad Autónoma Metropolitana	
Universidad de Guadalajara	
Universidad del Valle de Grijalva	
Universidad Nacional Autónoma de México	

De las 66 personas que trabajan actualmente el 12% se encuentran empleadas en instituciones privadas, de las cuales el 9% se encuentra en el sector educativo, principalmente a nivel superior.

El 88% restante tiene empleo en instituciones públicas, entre las que destaca la UNAM con el 39%, la ENBA con el 6% y la UASLP con otro 6%.

Entonces los egresados de la maestría son empleados principalmente por instituciones públicas (universidades) en las que destaca la UNAM como el mayor empleador de Bibliotecólogos con el grado de maestro.

En cuanto al puesto o cargo que desempeñan actualmente los maestros en Bibliotecología y Estudios de la información

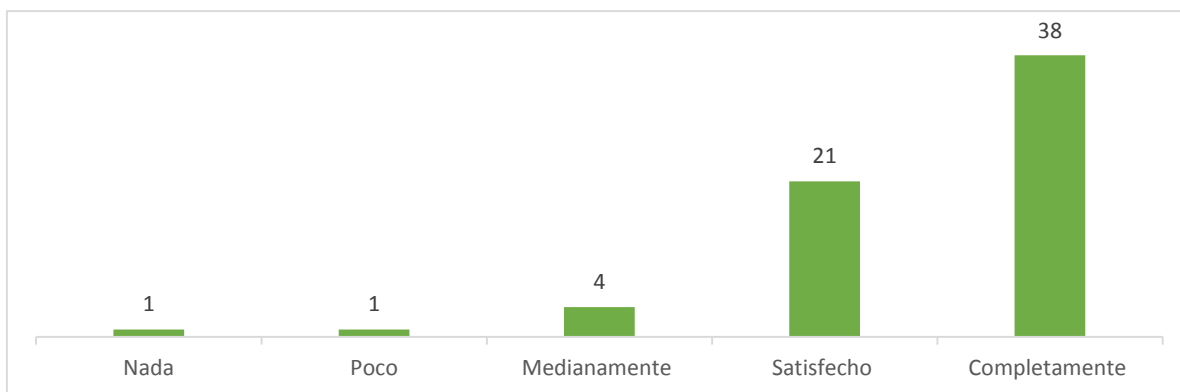
Tabla 19. Puestos en los que se desempeñan los bibliotecólogos

Bibliotecario
Catalogador
Coordinador de biblioteca
Coordinador de licenciatura
Jefe de departamento
Profesor
Referencista
Secretario Técnico
Subdirector
Supervisor
Técnico académico

El 30% es técnico académico, 23% es coordinador de biblioteca, otro 23% es jefe de departamento y un 9% son profesores²⁴. Es decir que los bibliotecólogos con maestría se emplean principalmente en el ejercicio profesional y algunos como profesores, pero es evidente que ninguno se dedica a la investigación en la disciplina.

En relación con su trayectoria profesional, los maestros en Bibliotecología y Estudios de la Información se encuentran satisfechos con su trayectoria laboral (ver gráfica 18).

Gráfica 18. Nivel de satisfacción con la trayectoria laboral



En cuanto a la opinión de los egresados en referente al mercado de trabajo y lo que se necesita para posicionarse, comentan:

Mi recomendación es que los estudios y la práctica profesional (experiencia laboral) deben de combinarse, porque si tú no aplicas lo que se *supone que aprendiste*, en realidad es pura ilusión (Egresado 2010, entrevista personal, junio 2015).

Necesitamos hacer más, porque lloramos mucho pero, no hacemos mucho y ¿cómo haces más? generando grupos —no podemos seguir bajo este egocentrismo— lo que está relacionado con la

²⁴ Es importante destacar que solo 3% son profesores de tiempo completo.

agregación. No tenemos una cultura de grupo, no tenemos una identidad como profesión. Sí tenemos la unidad de grupo podemos ser más visibles, más identidad, y eso nos beneficiaría a todos (Egresado 2010, entrevista personal, junio 2015).

Yo sería más exigente con el perfil de ingreso, para que quienes salen tengan un mejor desempeño profesional y por lo tanto una mejor posición en el mercado de trabajo (Egresado 2011, entrevista personal, junio 2015).

Falta más reconocimiento de la profesión, y aunque eso no es nuevo, creo que como bibliotecólogos tenemos que unirnos y estar juntos *la unión hace la fuerza*, tenemos que luchar como egresados, como bibliotecólogos y ocupar los puestos que nos corresponden (Egresado 2012, entrevista personal, junio 2015).

Creo que se necesita ser más ambicioso, tener bien claro que es una profesión que ha costado mucho trabajo que tenga presencia en la sociedad. Por lo tanto los egresados de la maestría debemos tener más empuje, más visión, más liderazgo para poder posicionarnos en los lugares que nos corresponden (Egresado 2013, entrevista personal, junio 2015).

Por lo que en la voz de los egresados se recomienda que para tener un mayor impacto en el mercado de trabajo: se debe tener dominio —por lo menos del idioma inglés—, ser ambiciosos y más proactivos.

3.3 Construcción de las trayectorias laborales

Los estudios de trayectorias laborales son ampliamente utilizados en las ciencias sociales para identificar el mercado de trabajo, ya que considera como fuente principal de información a los sujetos y su relación con el mercado de trabajo, en distintos momentos de su vida, razón por la cual la presente investigación construye las trayectorias laborales de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

Retomando lo expuesto en el primer capítulo (1.4 Segmentación del mercado de trabajo) el mercado de trabajo se puede segmentar en dos grandes grupos: primario y secundario, según las características mencionadas de estos segmentos y lo que se ha expuesto en esta investigación los egresados del posgrado en Bibliotecología y Estudios de Información se ubican en un mercado de trabajo primario, en el cual se encuentran las empresas o instituciones con altos rendimientos en productividad, crecen dinámicamente y están basadas en el uso de la tecnología, ofrecen salarios competitivos, con posibilidades de promociones, incentivos y mejores condiciones de trabajo.

Dentro del mercado de trabajo primario encontramos una subdivisión: mercado interno y mercado externo de trabajo; en el primero las personas desarrollan su actividad laboral en una misma empresa o institución por lo que la relación laboral suele ser a largo plazo, existen mecanismos de regulación interna que regulan la asignación de las funciones y los salarios; en el segundo (mercado externo) existe una movilidad de los individuos entre las empresas o instituciones y los salarios y las funciones se dan en función de las variables económicas, es decir, la oferta y la demanda del mercado de trabajo.

Entonces partimos de que todos los egresados del programa de maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información pertenecen al mercado de trabajo primario, por lo que la primera categoría divide a las trayectorias laborales en internas o externas, refiriendo al tipo de mercado en el que se desarrollan (mercado interno de trabajo o mercado externo de trabajo).

Esta investigación se enfoca en el análisis de las trayectorias laborales por lo que se buscó identificar el impacto de la educación formal en el recorrido de los distintos puestos de trabajo de los egresados, por lo que al analizar el progreso de las trayectorias se consideró la división que utiliza la CEPAL (2005), entonces si las trayectorias muestran incremento se consideran *ascendentes*, si existe un desmejoramiento *descendentes* y si tienen una evolución sin variaciones *planas*, estas categorías están basadas en el ingreso y el cargo que desempeñan los individuos.

Finalmente retomando a Spilerman (1997) se determinó si las trayectorias son *ordenadas* lo que indica que los diferentes puestos ocupados a lo largo de la trayectoria han tenido secuencia estable o consecuente, sin la presencia de desempleo, o *caóticas* que tienen la característica de que en algún momento de la trayectoria se presentó un periodo de desempleo o ajuste.

Basados en lo anterior se consideró la posibilidad de la presencia de los siguientes tipos de trayectorias laborales (ver tabla 20).

Tabla 20. Tipología de las trayectorias laborales

Trayectorias laborales internas	Trayectorias laborales externas
Ascendentes ordenadas	Ascendentes ordenadas
Ascendentes caóticas	Ascendentes caóticas
Descendentes ordenadas	Descendentes ordenadas
Descendentes caóticas	Descendentes caóticas
Planas ordenada	Planas ordenadas
Planas caóticas	Planas caóticas

3.3.1 Trayectorias laborales internas

Las trayectorias laborales internas son aquellas que se dan en un mercado interno de trabajo, es decir, dentro de una misma institución o empresa y pueden ser ascendentes, descendentes y planas.

3.3.1.1 Ascendentes

Las trayectorias laborales internas con ascenso de forma progresiva son las que mayormente se encuentra presentes en los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información con el 52% de individuos, lo que nos indica que los maestros en bibliotecología han trabajado para una misma institución en los diferentes periodos de su vida laboral analizados en esta investigación.

El perfil de este grupo de trabajadores es que son en su mayoría mujeres (64%), tienen un promedio de edad de 47.3 años, el 53% se encuentra casado y un 39% es soltero; entre los cuales el 53% tiene hijos.

En promedio son 6 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 6.3 años del inicio de la maestría a la obtención del grado. De los 38 individuos con este tipo de trayectoria, tres tuvieron el apoyo de una beca para la realización de sus estudios de posgrado a nivel maestría.

Actualmente el 22% se encuentran realizando estudios formales, 16% a nivel doctorado y 6% a nivel de especialidad. Además un 6% ya poseen el grado de doctor. Lo que nos indica que un 28% de los individuos con este tipo de trayectoria ha continuado sus estudios en algún nivel de la educación superior de posgrado.

En promedio han tenido 3.6 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Las trayectorias laborales internas ascendentes se dividen en: ordenadas y caóticas.

3.3.1.1.1 Trayectorias laborales internas ascendentes ordenadas

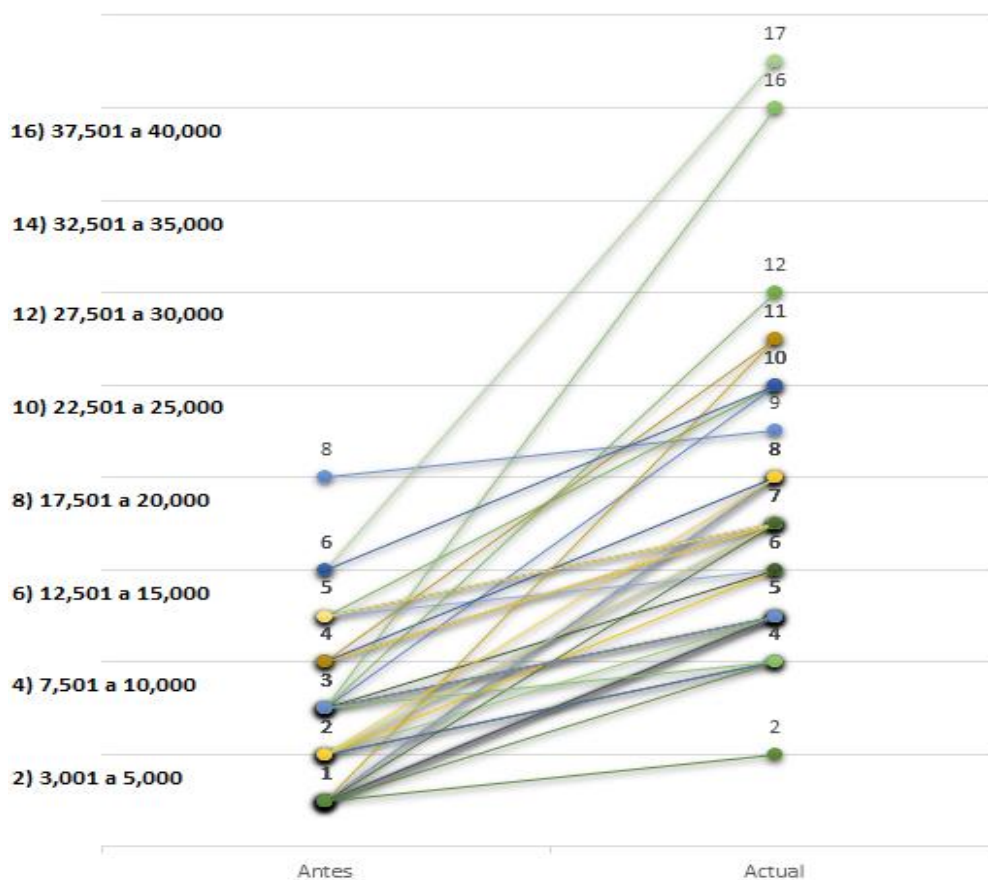
Por trayectorias laborales internas ascendentes ordenadas, entendemos que son aquellas que se desarrolla dentro de una misma institución o empresa y su progreso es ascendente continuo por lo que no existen periodos de desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 51% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas (90%), las jornadas laborales están entre las 40 horas (53%) y más de 40 horas (40%) laborables por semana, entonces son trabajos predominantemente de tiempo completo.

El 99% de las personas bajo este tipo de trayectorias cuenta con prestaciones de Ley, la media de tiempo que llevan laborando en la institución es de 16 años, el 90% tiene contrato por tiempo indefinido, 5% se encuentra bajo el esquema de honorarios y el 5% restante tiene contratos temporales.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por tener un cambio ascendente en los puestos de trabajo así como en el ingreso (ver gráfica 19).

Gráfica 19. Trayectorias laborales internas ascendentes ordenadas



El 74% refiere que el poseer el grado de maestro en bibliotecología no fue un requisito para ingresar al puesto de trabajo, pero si para cambiar su estatus, por lo que consideran que la educación formal ha sido el aspecto más importante para su trayectoria laboral.

El 71% de los egresados con este tipo de trayectorias dicen que no desean cambiar de trabajo, ya que el lugar en el que se encuentran empleados actualmente les brinda oportunidades de ascenso, desarrollo profesional, cuentan con “buenas” prestaciones, sienten gusto y satisfacción con las actividades que desempeñan. Sin embargo quienes sí desean cambiar de trabajo, el 29%, refieren como motivos: la falta de desarrollo profesional y el poco reconocimiento.

El 89% de los egresados con este tipo de trayectoria laboral dicen sentirse con un alto nivel de satisfacción respecto a sus estudios de maestría, en igual proporción se presenta el nivel de satisfacción con su trayectoria laboral, sin embargo un 3% dice no sentirse nada satisfecho con su trayectoria laboral, en este caso se trata de quien menos incremento salarial ha tenido.

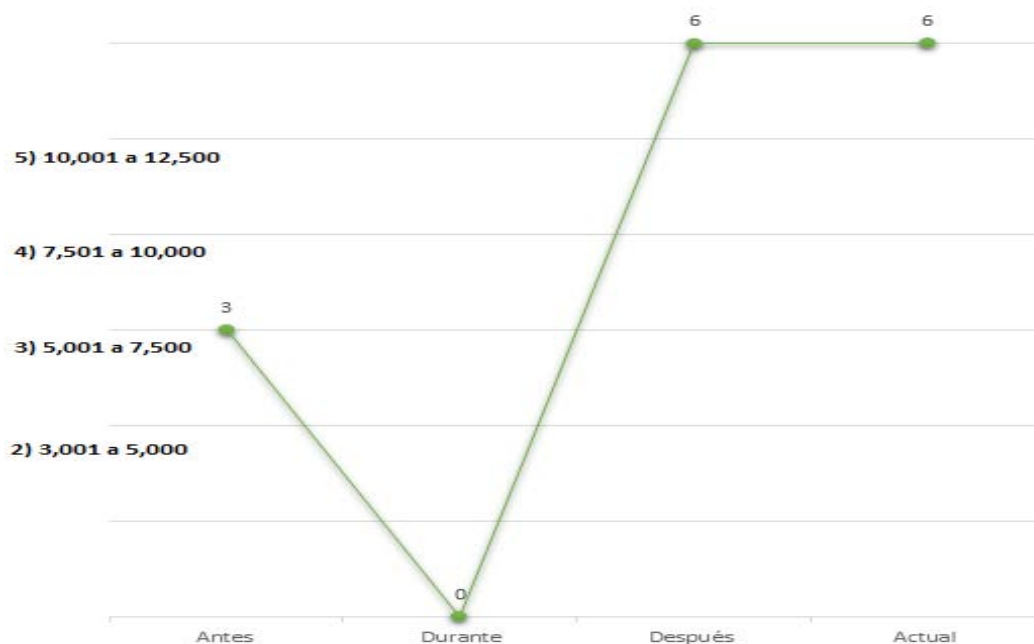
3.3.1.1.2 Trayectorias laborales internas ascendentes caóticas

Por trayectorias laborales internas ascendentes caótica, se debe entender que son aquellas que se desarrollan dentro de una misma institución o empresa, su progreso es ascendente sin embargo tienes algunos periodos de ajuste o desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 1% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas, las jornadas laborales son de 40 horas, antes y durante los estudios de maestría y posteriormente se encuentran en más de 40 horas, es decir la jornada de trabajo se incrementa. En esta trayectoria laboral han estado presentes las prestaciones de Ley, el tipo de contrato es por tiempo indefinido, el tiempo que lleva laborando en esta institución es de 15 años.

Esta trayectoria se caracteriza por tener un periodo de permiso para realizar los estudios de maestría, una vez que concluye los estudio se reincorpora en la misma institución (ver gráfica 20).

Gráfica 20. Trayectoria laboral interna ascendente caótica



Entonces sus estudios de maestría permitieron el cambio de estatus laboral, por lo que considera la educación formal como el factor más importante en su trayectoria laboral.

Refiere una completa satisfacción con sus estudios de maestría y su trayectoria laboral. Por lo que no desea cambiar de trabajo.

3.3.1.2 Descendentes

Las trayectorias laborales internas con descenso tienen una presencia del 1% en la población de egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

El perfil de los egresados con este tipo de trayectoria corresponde a un hombre de 40 años soltero con hijos.

Son 7 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 2 años del inicio de la maestría a la obtención del grado.

No conto con beca y no se encuentra realizando ningún estudio formal.

Ha tenido más de 15 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

En el caso de las trayectorias laborales internas descendentes se presentan solo las de tipo ordenada.

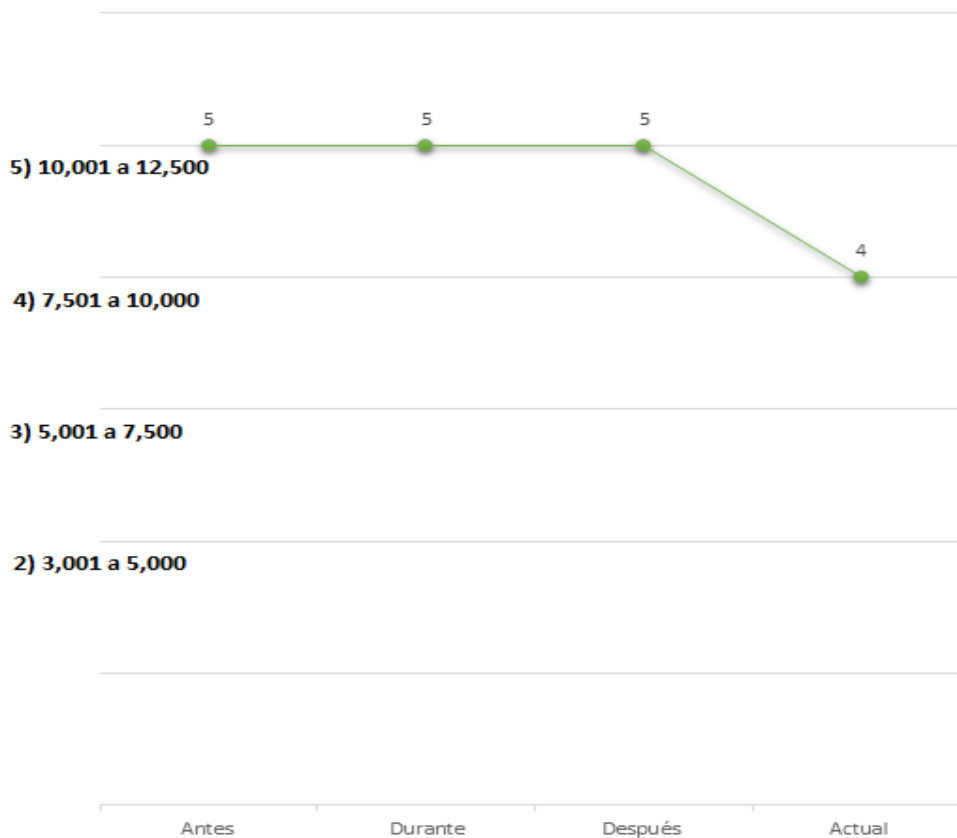
3.3.1.2.1 Trayectorias laborales internas descendentes ordenadas

Por trayectorias laborales internas descendente ordenada, se debe entender que son aquellas que se desarrollan dentro de una misma institución o empresa, se desarrollan en descenso sin embargo no existen periodos de desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 1% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas, las jornadas laborales son de más de 40 horas, en esta trayectoria laboral han estado presentes las prestaciones de Ley, lleva laborando en la institución menos de tres años, tiene un contrato por tiempo indefinido.

Este tipo de trayectoria tiene como característica un descenso en el salario (ver gráfica 21).

Gráfica 21. Trayectoria laboral interna descendente ordenada



Se completamente satisfecho con sus estudios de maestría, pues considera la educación formal como el aspecto que más ha influido en su vida profesional y siente satisfecho con su trayectoria laboral, aunque refiere que le gustaría cambiar de trabajo debido al sueldo.

3.3.1.3 Planas

Las trayectorias laborales internas planas, es decir que su recorrido ha sido constante y sin cambios, tienen una presencia del 11% en la población de egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información de esta investigación.

El perfil del grupo de egresados que pertenecen a esta categoría corresponde a mujeres (75%), con un promedio de edad de 45.3 años, el 50% es casado y el resto es soltero; así como el 50% tiene hijos.

En promedio son 4.2 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 4.6 años del inicio de la maestría a la obtención del grado. De los ocho sujetos con este tipo de trayectoria, cuatro contaron con el apoyo de una beca.

En referencia a la continuidad que han dado a sus estudios uno de ellos ya obtuvo el grado de doctor y dos se encuentran estudiando actualmente el doctorado. Es decir que el 38% de los individuos con este tipo de trayectoria ha continuado sus estudios a nivel doctorado.

En promedio han tenido 4.5 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Las trayectorias laborales internas planas se dividen en: ordenadas y caóticas.

3.3.1.3.1 Trayectorias laborales internas planas ordenadas

Por trayectorias laborales internas planas ordenadas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan dentro de una misma institución o empresa y su recorrido es de manera constante, sin variaciones o ajustes y sin periodos de desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 8% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

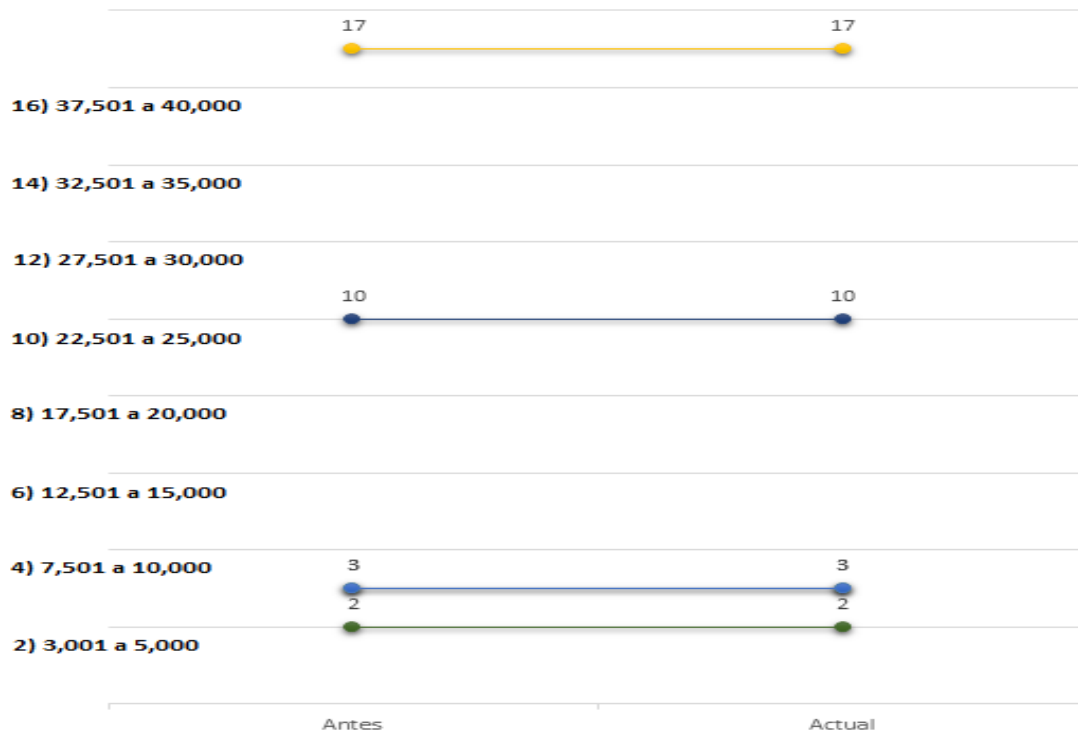
Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas (80%) pero también existe la presencia de privadas (20%), en lo que respecta a las jornadas laborales el 20% trabaja menos de 40 horas, el 10% 40 horas y el 20% más de 40 horas.

Todos los trabajadores con este tipo de trayectoria tienen prestaciones de Ley y el 80% se encuentra en un tipo de contrato por tiempo indefinido, el 20% tiene un contrato temporal. En promedio de tiempo que han trabajado en la misma institución es de 16.6 años.

En promedio han tenido 6 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por no tener un cambio en los puestos de trabajo y tampoco en el ingreso (ver gráfica 22).

Gráfica 22. Trayectoria laboral interna plana ordenada



En su trayectoria laboral el 80% se siente completamente satisfecho, y quien refiere una mediana satisfacción (20%) también indica que le gustaría cambiar de trabajo. Con sus estudios de maestría el 80% se siente completamente satisfecho por lo que consideran que la educación formal ha sido el aspecto más importante para su trayectoria laboral.

3.3.1.3.2 Trayectorias laborales internas planas caóticas

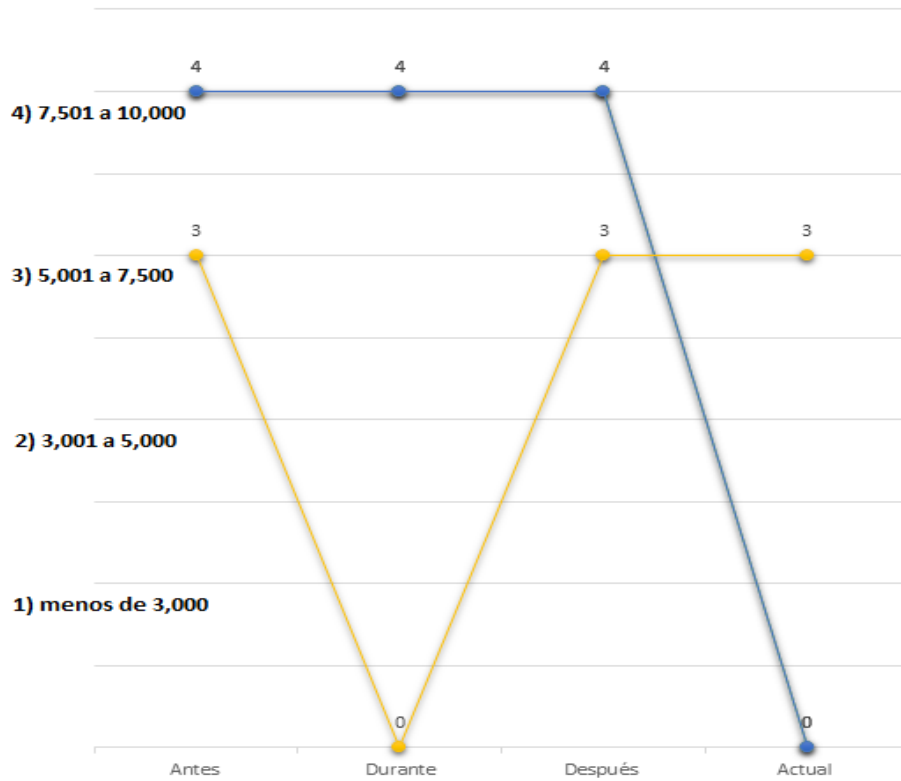
Por trayectorias laborales internas planas caóticas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan dentro de una misma institución o empresa, se desarrollan de manera constante, pero presentan periodos de ajuste o desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 3% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde se presenta este tipo de trayectorias son públicas, las jornadas laborales son de 40 horas (67%) o menos (33%). El 67% se encuentran en contratos por honorarios por lo que no cuentan con prestaciones de Ley, 33% restante cuenta con prestaciones y el tipo de contrato es por tiempo indefinido. En promedio han trabajado en la institución por 10.6 años.

En promedio han tenido 2.5 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por tener la presencia de desempleo pero en mayor proporción periodos estables (ver gráfica 23).

Gráfica 23. Trayectoria laboral interna plana caótica



En su trayectoria laboral expresan sentirse completamente satisfechos y lo mismo con sus estudios. Consideran que lo que más ha influido en su trayectoria profesional ha sido su personalidad y determinación.

3.3.2 Trayectorias laborales externas

Las trayectorias laborales externas se presentan cuando los puestos de trabajo ocupados se encuentran en diferentes empresas o instituciones.

3.3.2.1 Ascendentes

Las trayectorias laborales externas con ascenso tienen un 24% de presencia en los egresados del programa de maestría en Bibliotecología y Estudios de la información, es decir que es el segundo tipo de trayectoria con mayor incidencia en los egresados de la maestría en Bibliotecología y estudios de la información.

De los individuos que presentan este tipo de trayectoria laboral, el 56% son mujeres, el promedio de edad es de 42.1 años, el estado civil el 50% es casado, un 28% es soltero, 11% vive en unión libre y 11% es divorciado, el 67% tiene hijos.

En promedio son 5 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 4.7 años del inicio de la maestría a la obtención del grado. Nueve individuos tuvieron apoyo de una beca para la realización de sus estudios de posgrado a nivel maestría.

Actualmente el 24% se encuentran realizando estudios formales a nivel doctorado y 6% cuenta ya con el grado de doctor, lo que nos indica que un 30% de los individuos con este tipo de trayectoria ha continuado sus estudios a nivel doctorado.

Las trayectorias laborales externas ascendentes se dividen en: ordenadas y caóticas.

3.3.2.1.1 Trayectorias laborales externas ascendentes ordenadas

Por trayectorias laborales externas ascendentes ordenadas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan en diferentes instituciones o empresas, su desarrollan de manera constante, sin variaciones significativas y sin periodos de ajuste o desempleo. A este tipo de trayectoria está

adscrito el 8% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

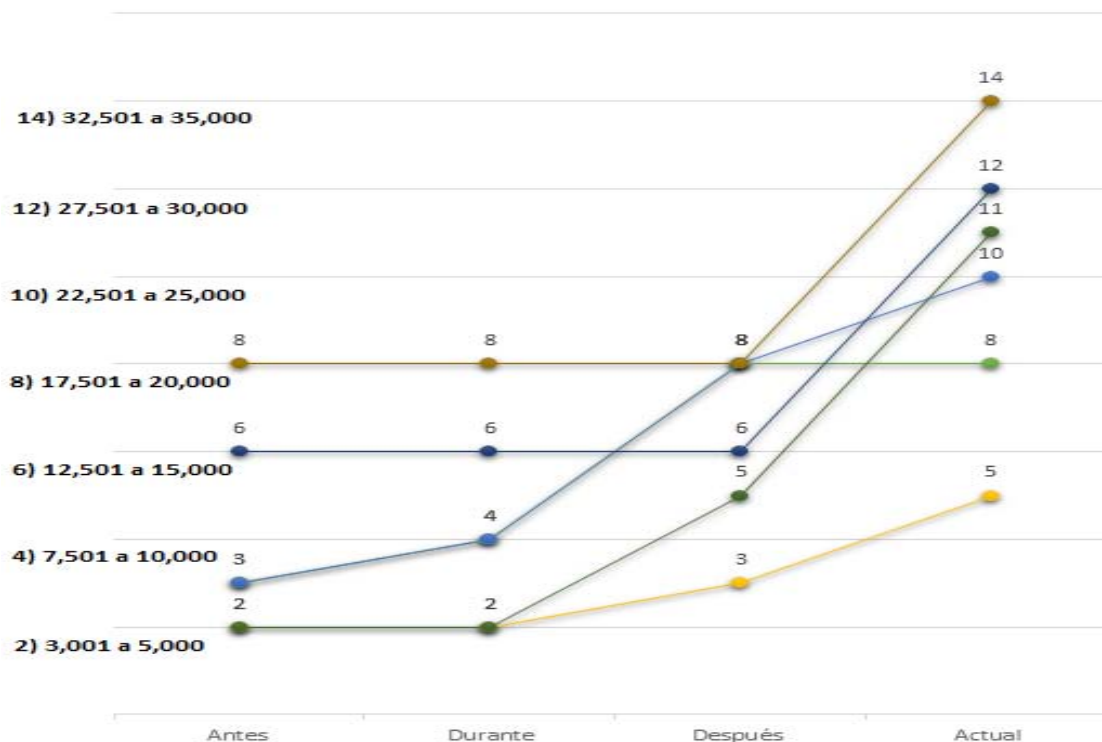
Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas (84%), la presencia de instituciones privadas se da durante, después y actualmente y solo en un 16%, en cada periodo. Las jornadas laborales están entre las 40 horas (66%) y más de 40 horas (17%) y menos de 40 horas (17%) en todos los periodos laborales analizados.

Antes de la maestría el 66% tenía un tipo de contrato por tiempo indefinido y un 34% tenía contrato por temporal, durante los estudios de maestría el 66% continuo con contrato indefinido, el 17% tenía contrato temporal y el 17% cambio a un esquema por honorarios. Después de egresar de la maestría, los esquemas de honorarios, temporal e indefinido tenían la misma proporción, es decir se redujo el tiempo indefinido y actualmente el 66% tiene contrato por tiempo indefinido, el 17% por honorarios y el 17% tienen contrato temporal. Las personas que han trabajado y que trabajan bajo el esquema de honorarios, no han recibido prestaciones de Ley.

En promedio han tenido 4.6 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por tener una transición ascendente en los puestos de trabajo así como en el ingreso (ver gráfica 24).

Gráfica 24. Trayectorias laborales externas ascendentes ordenadas



Este grupo de trabajadores se siente completamente satisfecho con sus estudios de maestría, pues poseer el grado impulso su trayectoria profesional, con la que también, refieren los encuestados, se tiene completamente satisfechos, razón por la cual actualmente no desean cambiar de trabajo.

3.3.2.1.2 Trayectorias laborales externas ascendentes caóticas

Por trayectorias laborales externas ascendentes caóticas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan en diferentes instituciones o empresas, se desarrollan de manera ascendente, pero presentan ajustes o desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 16% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias antes de los estudios de maestría son públicas (58%) sin embargo es el tipo de trayectorias con mayor presencia en instituciones privadas (42%), durante los estudios de posgrado solo trabajaban tres individuos en instituciones públicas. Después de los estudios de maestría solo el 25% trabaja en instituciones privadas y actualmente solo el 16% labora en instituciones de tipo privado.

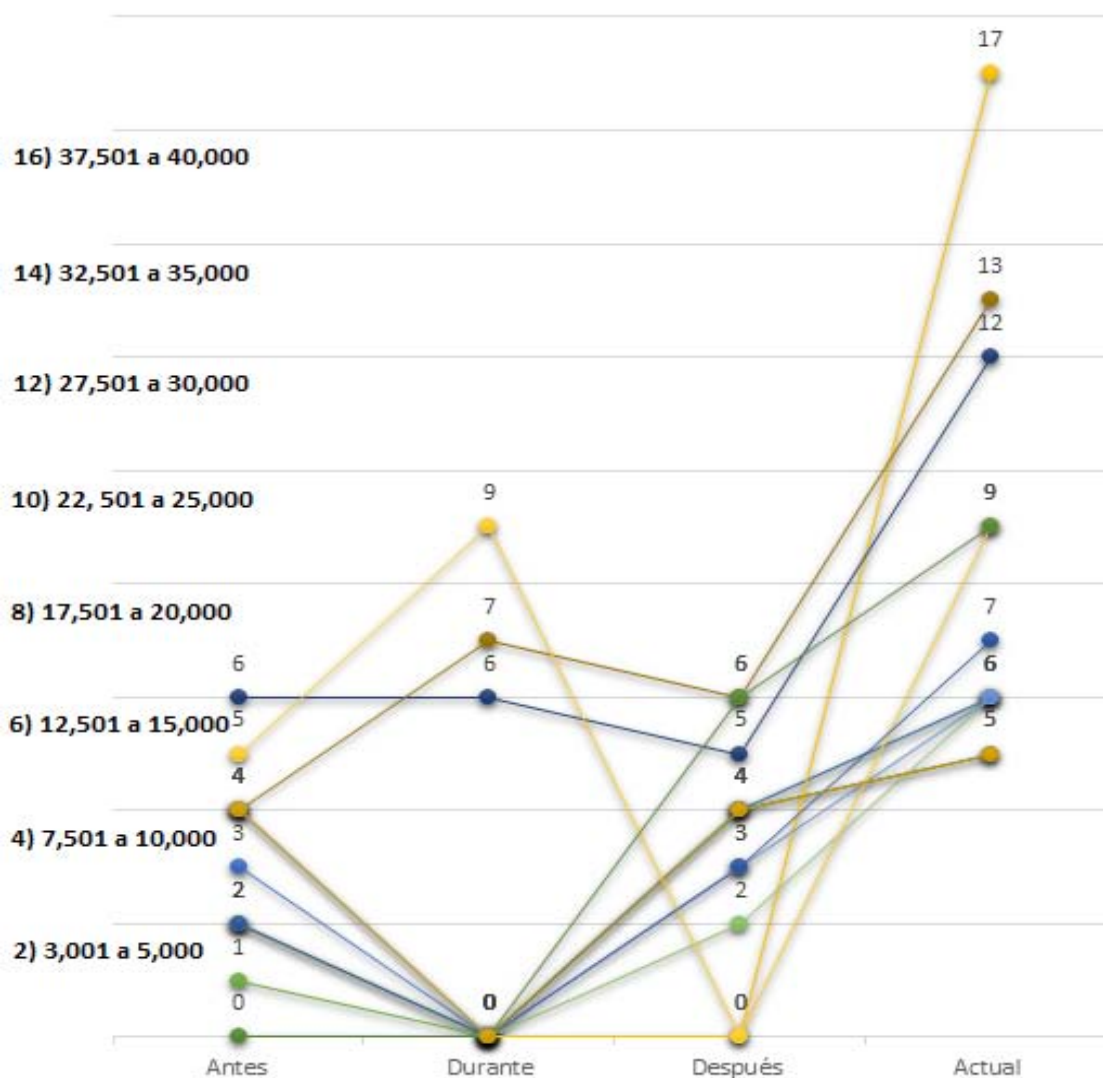
Antes de la maestría el 42% tenía un tipo de contrato temporal, el 25% por tiempo indefinido y el 16% por honorarios, durante los estudios de maestría únicamente trabajó el 24% de esta población, de las cuales el 16% tenían contrato indefinido y el 8% temporal. Después de egresar de la maestría, el 42% tiene contrato por tiempo indefinido, el 20% estaba contratado por honorarios y el 17% tenía contrato temporal; y actualmente el 83% está contratado de manera indefinida, mientras el 17% tiene contrato temporal.

De las personas que trabajan antes de ingresar a los estudios de maestría el 24% no contaba con prestaciones de Ley, al igual que después de los estudios de maestría, durante los estudios de maestría y actualmente todos tienen este beneficio laboral.

En promedio han tenido 6.8 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por tener una transición ascendente, sin embargo presenta periodos de ajuste o desempleo (ver gráfica 25).

Gráfica 25. Trayectorias laborales externas ascendentes caóticas



El 59% refiere que el poseer el grado de maestro en bibliotecología sí fue un requisito para ingresar al puesto de trabajo que desempeña actualmente, y aunque consideran que la educación formal es un aspecto relevante en su trayectoria, los principales han sido el apoyo que han recibido de su familia y sus deseos de superación.

El 76% de las personas con este tipo de trayectoria, se siente completamente satisfecho con su trayectoria laboral y no desean cambiar de trabajo, sin embargo el 24% de los egresados con este tipo de trayectorias dicen que sí desean cambiar de trabajo, debido a la falta de planeación y la exigencia del puesto. Lo que explica que su nivel de satisfacción con su trayectoria laboral sea bajo.

El 100% de los egresados con este tipo de trayectoria laboral dicen sentirse con un alto nivel de satisfacción respecto a sus estudios de maestría.

3.3.2.2 Descendentes

Las trayectorias laborales externas descendentes tienen un 10% de presencia en los egresados del programa de maestría en Bibliotecología y Estudios de la información. De los individuos que presentan este tipo de trayectoria laboral, el 86% son mujeres, el promedio de edad es de 34.7 años, el estado civil el 57% es casado y el 43% es soltero, y solo el 28% tiene hijos.

En promedio son 3.8 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 2.7 años del inicio de la maestría a la obtención del grado. Los siete individuos con este tipo de trayectorias tuvieron apoyo de una beca para la realización de sus estudios de posgrado a nivel maestría.

Actualmente el 86% se encuentran realizando estudios formales a nivel doctorado.

Las trayectorias laborales externas ascendentes solo se presentan de forma caóticas.

3.3.2.2.1 Trayectorias laborales externas descendentes caóticas

Por trayectorias laborales externas descendentes caóticas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan en diferentes instituciones o empresas, se desarrollan de manera descendente con presencia de periodos de ajuste o desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 10% de los

egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

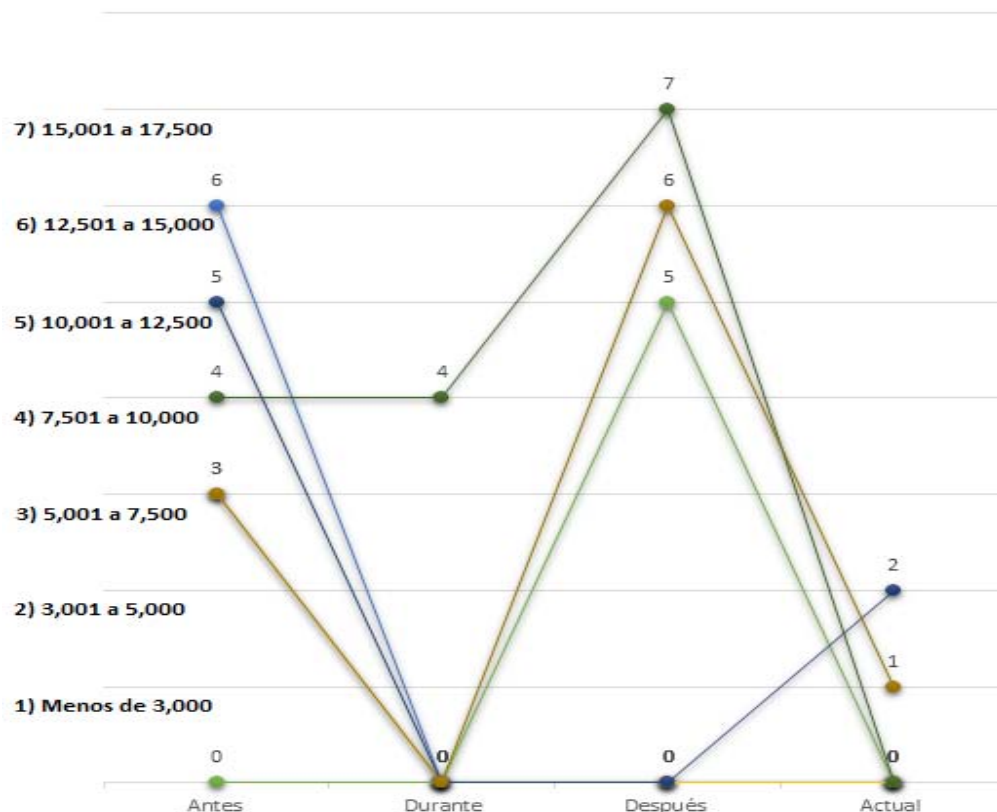
Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas (84%). Antes de la maestría el 57% tenía un tipo de contrato temporal, el 28% por tiempo indefinido, durante los estudios de maestría únicamente trabajó el 28% de esta población, de las cuales el 14% tenían contrato indefinido y el 14% temporal. Después de egresar de la maestría, solo trabajo el 42% de los egresados: el 14% tenía contrato indefinido, el 14% estaba contratado por honorarios y el 14% tenía contrato temporal; y actualmente solo el 28% tiene empleo; el 14% tiene contrato por honorarios y el 14% tiene empleo temporal.

De las personas que trabajan antes de ingresar a los estudios de maestría todos contaban con prestaciones de Ley, al igual que durante y después de los estudios de maestría, quienes trabajan actualmente un 14% no tiene prestaciones.

En promedio han tenido 5.4 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por tener una transición descendentes con periodos de ajuste o desempleo (ver gráfica 26).

Gráfica 26. Trayectorias laborales externas descendentes caóticas



El 28% refiere que el poseer el grado de maestro en bibliotecología sí fue un requisito para ingresar al puesto de trabajo que desempeña actualmente, y aunque consideran que la educación formal es un aspecto relevante en su trayectoria, los principales han sido el apoyo que han recibido de su familia y sus deseos de superación.

Las personas que trabajan actualmente (28%) no desean cambiar de trabajo, ya que se desempeñan en actividades que les gustan y las condiciones son óptimas en este momento, sin embargo tiene una baja satisfacción en su trayectoria laboral.

El 86% de los egresados con este tipo de trayectoria laboral dicen sentirse con un alto nivel de satisfacción respecto a sus estudios de maestría, sin embargo el 14% dice no sentirse nada satisfecho en este aspecto.

3.3.2.3 Planas

Las trayectorias laborales externas planas tienen una presencia del 1% en la población de egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

El perfil de los egresados con este tipo de trayectoria corresponde a un hombre de 50 años casado con hijos.

Son 0 años de diferencia entre la obtención del título de licenciatura y el inicio de la maestría y 14 años del inicio de la maestría a la obtención del grado.

No conto con beca y se encuentra realizando estudios a nivel doctorado.

Ha tenido 12 empleos a lo largo de su trayectoria laboral.

En el caso de las trayectorias laborales externas planas se presentan solo las de tipo ordenada.

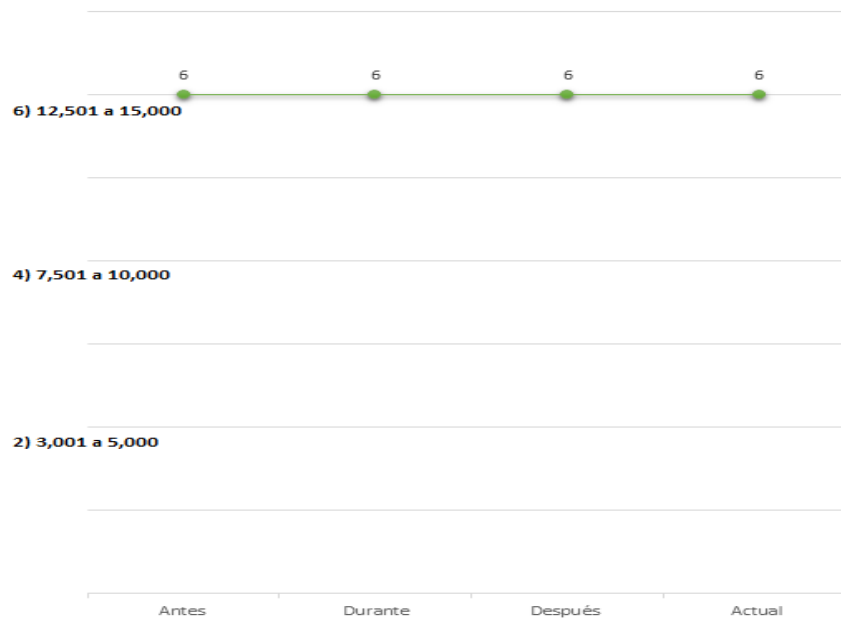
3.3.2.3.1 Trayectorias laborales externas planas ordenadas

Por trayectorias laborales externas planas ordenadas, se debe entender que son aquellas que se desarrollan en diferentes instituciones o empresas, se desarrollan de manera constante, sin variaciones significativas ni periodos de ajuste o desempleo. A este tipo de trayectoria está adscrito el 1% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información que se analizaron en esta Investigación.

Las instituciones donde predomina este tipo de trayectorias son públicas (100%) las jornadas laborales son de más de 40 horas (antes, durante y posterior a los estudios de maestría) y actualmente son de 40 horas. Se encuentran en contratos por tiempo indefinido y en todo momento goza de prestaciones de Ley.

Este tipo de trayectorias se caracterizan por no tener cambios significativos ni periodos de ajuste o desempleo (ver gráfica 27).

Gráfica 27. Trayectorias laborales externas planas ordenadas



En su trayectoria laboral se siente satisfecho al igual que con los estudios de maestría, ya que sus estudios han sido un requisito para el cambio de trabajo. Y no desea cambiar de trabajo pues es un reto profesional. El aspecto más importante para su trayectoria ha sido el ejemplo de sus padres.

Entonces los tipos de trayectorias laborales que se encuentran presentes en el mercado de trabajo de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información son:

Trayectorias internas ascendentes ordenadas 51%

Trayectorias externas ascendentes caóticas 16%

Trayectorias externas descendentes caóticas 10%

Trayectorias externas ascendentes ordenadas 8%

Trayectorias internas planas ordenadas 8%

Trayectorias internas planas caóticas 3%

Trayectorias internas ascendentes caóticas 1%

Trayectorias internas descendentes ordenadas 1%

Trayectorias externas planas ordenadas 1%

El 1% restante corresponde a un individuo que no tiene una trayectoria laboral.

3.4 Análisis de las trayectorias laborales de los Maestros en Bibliotecología y Estudios de la Información

Entonces los bibliotecólogos desarrollan su trayectoria laboral en el mercado interno de trabajo, es decir que durante los momentos de transición analizados en esta investigación se han encontrado empleados en una misma institución (ver tabla 21).

Tabla 21. Distribución por tipo de trayectoria

Trayectorias laborales internas	%	Trayectorias laborales externas	%
Ascendentes ordenadas	51%	Ascendentes ordenadas	8%
Ascendentes caóticas	1%	Ascendentes caóticas	16%
Descendentes ordenadas	1%	Descendentes ordenadas	0%
Descendentes caóticas	0%	Descendentes caóticas	10%
Planas ordenadas	8%	Planas ordenadas	1%
Planas caóticas	3%	Planas caóticas	0%
TOTAL	64%	TOTAL	35%

Además el 52% que ha permanecido en el mercado interno ha tenido una evolución de su trayectoria en forma ascendente. Quienes han sido empleados por varias instituciones a lo largo de su trayectoria laboral (35%), el 24% ha evolucionado también de forma ascendente.

Entonces el 76% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información han tenido una trayectoria ascendente.

Si segregamos las trayectorias laborales por género, se observa que son las mujeres quienes tienen una trayectoria predominante en el mercado interno, principalmente de tipo ascendente ordenada (ver tabla 22).

Tabla 22. Distribución de trayectoria por género

Trayectorias laborales internas	Trayectorias laborales internas		Trayectorias laborales externas	Trayectorias laborales externas	
	Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres
Ascendentes ordenadas	18%	33%	Ascendentes ordenadas	4%	4%
Ascendentes caóticas	0%	1%	Ascendentes caóticas	7%	9%
Descendentes ordenadas	1%	0%	Descendentes ordenadas	0%	0%
Descendentes caóticas	0%	0%	Descendentes caóticas	2%	8%
Planas ordenadas	1%	7%	Planas ordenadas	1%	0%
Planas caóticas	1%	2%	Planas caóticas	0%	0%
TOTAL	21%	43%	TOTAL	14%	21%

Si se separan las trayectorias según la edad actual de los egresados, observamos que son las personas entre 40 y 59 años quienes se encuentran en las trayectorias más estables, pues del 45% que se encuentra en el mercado interno, sólo el 1% ha tenido un descenso en su trayectoria. Y del 17% de este grupo de edad que labora en el mercado externo, el 4% ha tenido descenso en su trayectoria porque se encuentran realizando estudios a nivel doctorado (ver tabla 23).

Tabla 23. Distribución de las trayectorias laborales por edad

Trayectorias laborales internas	Menos de 40	De 40 a menos de 60	60 o más	Trayectorias laborales externas	Menos de 40	De 40 a menos de 60	60 o más
Ascendentes ordenadas	12%	36%	3%	Ascendentes ordenadas	3%	5%	
Ascendentes caóticas		1%		Ascendentes caóticas	9%	7%	
Descendentes ordenadas		1%		Descendentes ordenadas			
Descendentes caóticas				Descendentes caóticas	6%	4%	
Planas ordenadas	1%	6%	1%	Planas ordenadas		1%	
Planas caóticas	2%	1%		Planas caóticas			
TOTAL	15%	45%	4%	TOTAL	18%	17%	0%

Por lo que son las personas con una edad menor de 40 años, quienes laboran en el mercado externo de trabajo (18%) principalmente, además observamos que a diferencia del grupo de 40 a 59 años, las personas de menos de 40 años de edad, tienen trayectorias laborales más caóticas (17%) es decir, han tenido la presencia del desempleo en algún momento de su trayectoria, aunque como ya se ha mencionado estos periodos en su mayoría corresponden al tiempo que se dedican a los estudios de maestría (debido a la opción de beca con la que cuenta el posgrado) o a la realización de estudios a nivel doctorado. Por lo que podemos decir que son las personas de menos de 40 quienes más invierten en capital humano (educación de posgrado) y son las personas entre 40 y 59 años quienes han alcanzado la estabilidad en su trayectoria laboral en un mercado de trabajo interno que les ha permitido ascender de manera estable. Lo que nos permite observar la relación entre el capital humano (la educación formal y la experiencia laboral) y las trayectorias laborales (estabilidad laboral).

A lo largo de la investigación se ha hecho referencia al capital humano, entendiéndose como la inversión de las personas en educación y experiencia laboral, como factores influyentes en las trayectorias laborales de los egresados de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, así se encontró que el 76% de los egresados de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información tiene una trayectoria ascendente, 12% tiene una trayectoria plana y el restante 11% tiene una laboral trayectoria descendente, lo que nos indica que la inversión el capital humano influyen de manera positiva en las trayectorias laborales.

Pero cómo influyen cada uno de estos factores, en cuanto a la educación el 75% de las personas que cursaron la maestría provienen del área bibliotecológica, el 26% de las personas que cursaron la maestría contó con una beca para la realización de sus estudios. Actualmente un 5% de la población en esta investigación posee el grado de doctor: 3% en Bibliotecología, 1% en Educación y 1% en Ciencias. Además el 23% se encuentra realizando en este momento estudios de doctorado en el área bibliotecológica, un 3% en Pedagogía y un 1% en Lingüística. Es decir que 26% ha dado continuidad a su formación en el área bibliotecológica en el nivel educativo más alto que tiene el sistema de educación en México, el doctorado.

Para la experiencia laboral, es preciso mencionar que el desempleo es muy bajo en todos los periodos de transición analizados en esta investigación, el 96% de los encuestados tenían trabajo previo a sus estudios de posgrado, el 79% combino sus estudios de maestría con su actividad laboral, el 91% tenía trabajo al egresar de los estudios de maestría y actualmente el 88% está incorporado en el mercado de trabajo, lo que nos indica que la experiencia laboral ha sido una constante para los bibliotecólogos, sin embargo existen momentos de cese en el mercado de trabajo debido a los estudios, por lo que el nivel de empleo decrece, son estos momentos donde los individuos deciden dedicarse de tiempo exclusivo a los estudios (21% durante sus estudios de maestría y actualmente el 9% se encuentra realizando estudios de doctorado).

Ante la inversión en capital humano: educación (la obtención del grado de maestro) y la experiencia profesional de los egresados de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información han maximizado su trayectoria laboral de la siguiente forma:

Antes de ingresar a la maestría el 76% percibía un salario de \$10,000 pesos o menos, actualmente el 50% tiene un ingreso entre los \$10,000 y los \$20,00 y el 32% recibe más de \$20,000 mensuales por su trabajo (lo cual está por encima de las expectativas de los estudiantes de la maestría), es decir, el salario que reciben por su trabajo ha incrementado para el 82% de los egresados.

Sin embargo es importante preguntarnos, qué sucede con el 18% que tiene el grado de maestro y percibe sueldos de menos de \$10,000. En estos casos la mitad son empleos con jornadas de menos de 20 horas de trabajo a la semana, el 4.5% de las personas en este tipo de condiciones laborales se encuentra realizando estudios de doctorado (por lo que no pueden dedicarse de tiempo completo a la actividad laboral). Sin embargo un 6% tiene un puesto de mando y trabaja entre 40 y más de 40 horas a la semana, en esta situación no es de extrañar que la mayoría de las personas deseen cambiar de trabajo. Es importante mencionar que este tipo de empleos no se ubican en el Distrito Federal.

El 88% de los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información trabaja en instituciones públicas, principalmente universidades, el tipo de contrato que prevalece es por tiempo indefinido (83%), el 97% cuenta con prestaciones de Ley, la transición en su trayectoria laboral ha sido ascendente (76%) por lo que la satisfacción que tienen en sus trayectorias laborales es alta.

Las posiciones que ocupan los maestros en bibliotecología son: coordinador 24% y 23% es jefe de departamento, lo que nos indica que el 47% desempeña cargos de mando.

El desempleo de los maestros en Bibliotecología y Estudios de la información actualmente es del 1%, lo que sitúa a estos profesionales en un lugar privilegiado en el mercado de trabajo.

Por lo que podemos decir que la hipótesis de esta investigación *Los egresados del posgrado en bibliotecología y estudios de la información que han invertido en el aprendizaje formal y han acumulado experiencia laboral, se posicionan de manera privilegiada en el mercado de trabajo maximizando su trayectoria y reduciendo al máximo el riesgo de desempleo*, se comprueba de forma positiva.

Es importante señalar que el mercado de trabajo del bibliotecólogo, como se expone en esta investigación es bastante estable, sin embargo se comienzan a percibir algunos cambios en el mercado de trabajo principalmente entre la población más joven.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación permiten observar que la mayoría de los bibliotecólogos que han obtenido en grado de maestro se encuentran en empleos con características equiparables a los de la sociedad industrial, es decir son empleos de duración indefinida, vinculado con un puesto de trabajo, con posibilidades de desarrollo (por antigüedad o por la adquisición de cualificaciones), con derechos colectivos y prestaciones de Ley. Y son este tipo de empleos a los que aspiran los estudiantes de la maestría, sin embargo se comienzan a percibir algunas tendencias hacia empleos con características más flexibles y menos proteccionistas, lo cual puede significar un choque al momento de egresar, pues es indudable que el mercado de trabajo tiene una fuerte tendencia a la flexibilización. Por lo que es conveniente preguntarse ¿Estarán preparados los futuros maestros en bibliotecología para lidiar con las tendencias económicas globales que están remplazando a la sociedad asalariada?

Lo cierto es que pese a las características del mercado de trabajo, en cualquier lugar del mundo, la creencia de que la inversión en educación será determinante en el ascenso laboral y por lo tanto social, como lo explica la teoría del capital humano la cual enuncia que *los individuos que han realizado mayor inversión en educación tendrán más éxito en el mercado de trabajo*, explica porque las personas deciden continuar sus estudios en la educación superior de posgrado, pues existe una asociación entre el nivel de escolaridad y las oportunidades laborales.

En ese sentido los estudiantes de la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información han desarrollado expectativas respecto de la posición a la que aspiran en el mercado de trabajo, situándose como jefes de biblioteca, en instituciones públicas que les permitan estabilidad laboral, un sueldo competitivo (entre los diez y los veinte mil pesos) y la posibilidad de obtener una plaza.

Contrastando eso son la posición real actual de los bibliotecólogos que han obtenido el grado de maestro, se observa que, se dedican al ejercicio profesional, como coordinadores de

biblioteca y como jefes de departamento, trabajan en instituciones públicas, recibe un salario entre los diez y los veinte mil pesos, aunque un porcentaje significativo percibe más de veinte mil pesos al mes y el tipo de contrato que tiene la mayoría es por tiempo indefinido. Entonces las expectativas que se tienen y la posición de los maestros parecen tener una gran similitud dentro del ámbito del ejercicio profesional.

Sin embargo, en el discurso institucional la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información pretende, según su objetivo, dar al estudiante una formación amplia y sólida en alguno de los campos del conocimiento que tiene el programa y con ello iniciarlo en la investigación, formarlo para la docencia o desarrollar en él una alta capacidad para el ejercicio profesional, por otra parte el PNPC de CONACYT considera el programa de maestría con una orientación a la investigación. Mientras que el 91% de los egresados se dedica al ejercicio profesional, 9% a la docencia y 0% a la investigación en el área bibliotecológica. Entonces la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información forma los recursos humanos altamente especializados para: el ejercicio profesional.

Los cual nos indica que de los tres objetivos del programa de maestría, el formar a los estudiantes para el ejercicio profesional resulta ser el que mayor impacto tiene tanto, en las expectativas laborales de los estudiantes como en las trayectorias laborales de los egresados. Es así que estos profesionales de alto nivel contribuyen a la resolución de problemas sociales relacionados con la información, entonces el mayor aporte de la disciplina a la sociedad está relacionado con la educación del país, ya que son las bibliotecas de los niveles de educación superior donde se posicionan laboralmente los egresados de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información.

Conviene entonces hacer énfasis a los dos objetivos restantes del programa pues resulta de vital importancia que se trabaje en el impulso a la investigación y a la docencia, a través de la

formación, pero sobre todo del acompañamiento para la consolidación de cuadros de alta calidad, que llegado el momento, se esperaba, reemplazaran a los cuadros académicos de la disciplina.

Si bien la educación es el elemento más importante del capital humano, no es el único, también se considera la experiencia laboral, la mayoría de las personas que ingresaron a la maestría contaban con experiencia laboral, y un porcentaje considerable no dejó de trabajar mientras realizaba sus estudios de posgrado, es decir la inversión en educación ha sido constante a la inversión en experiencia. Por lo que la comprobación de la hipótesis de esta investigación que relaciona la educación formal y la experiencia profesional, da como resultado la posición privilegiada en el mercado de trabajo, que hasta hoy mantienen los maestros en bibliotecología y estudios de la información.

Amena situación se presenta en el mercado de trabajo del bibliotecólogo, que la tasa de desempleo es baja, prácticamente inexistente. La etapa de transición que mayor índice de desempleo presenta es después de egresar de los estudios de posgrado, lo que indica que la etapa de reinserción al mercado de trabajo es la más problemática para los maestros en bibliotecología, por lo que debe ser considerada para la implementación de mecanismos que faciliten el proceso de reinserción, como la implementación de un servicio de bolsa de trabajo por parte de la coordinación del programa.

Aunque la inversión en capital humano puede ser muy útil a la hora de posicionarse en el mercado de trabajo, lo cierto es que para los bibliotecólogos los estudios de maestría no fueron requisito para ingresar o reingresar en el mercado de trabajo, aunque sí lo han sido para cambiar de puesto o incrementar sus ingresos, principalmente en el mercado de trabajo interno.

El ser un programa perteneciente al PNCP ofrece una serie de beneficios para los estudiantes de la maestría, ya que desde hace más de veinte años la agenda pública ha tenido presente la inversión en capital humano, a través de la formación de personas altamente calificadas en

diferentes áreas del conocimiento, que participarían activamente en el desarrollo económico y social del país. Sin embargo no basta con formar a los recursos humanos con alta formación, también es necesario propiciar, por parte del Estado, un mercado de trabajo que sea capaz de absorber a estos individuos, altamente cualificados, para que puedan desarrollar al máximo sus capacidades.

Con base en todo lo anterior es posible afirmar que quienes han invertido en la educación formal, maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información, y han acumulado experiencia laboral; es decir han invertido en capital humano, se posicionan de manera privilegiada en el mercado de trabajo, maximizando sus trayectorias en las distintas etapas de su desarrollo profesional (superando incluso las expectativas laborales) y reduciendo al máximo el riesgo de desempleo, situación que comprueba la hipótesis de esta investigación.

Es importante señalar que una de las limitaciones de este estudio fue que se centra específicamente en la población egresada de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información en la UNAM, por lo que transponer la investigación a otras realidades, como son el resto de las maestrías en el área que se imparten en México, podría ofrecer un panorama a nivel nacional del posicionamiento de los egresados del posgrado en el mercado de trabajo.

Finalmente es preciso reconocer que es el primer acercamiento al mercado de trabajo de los bibliotecólogos egresados de maestría, el cual debería monitorearse constantemente. Un mecanismo sería realizar sistemáticamente estudios de egresados, para tener la información necesaria en la toma de decisiones que más convengan a la disciplina y a los profesionales que están por decidir o han decidido estudiar la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Obras consultadas

- Adalid, C. (2011). CONACyT y el posgrado: políticas de evaluación y calidad. *Gestión y estrategia*. 40, 87-98.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2014). *Anuario estadístico: población escolar en la educación superior. Posgrado ciclo escolar 2013-2014*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2006). *Consolidación y avance de la educación superior en México. Temas cruciales de la agenda*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (2001). *Anuario estadístico 2000: población escolar de posgrado*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1991). *Anuario estadístico 1991: posgrado*. México: ANUIES.
- Bagnasco, A. (1989). Mercado y mercados de trabajo. *Sociología del trabajo* (6), 21-31.
- Barberena, E. (2001). Planes de estudio de posgrado en las disciplinas de bibliotecología y de los estudios de la información en la Universidad Nacional Autónoma de México. En J. Licea (coord.) *Cuarenta y cinco años de estudios universitarios en bibliotecología: visiones empíricas e históricas* (pp. 101-139). México: UNAM, Facultad de Filosofía y Letras.
- Becker, G. (1983). *El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Madrid: Alianza.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial: un intento de prognosis social*. Madrid: Alianza.
- Blanco, E., Solís, P. y Robles, H. (2014). *Caminos desiguales: trayectorias educativas y laborales de los jóvenes en la Ciudad de México*. México: El Colegio de México; Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- Bountempo, M. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Argentina: Facultad de Relaciones Laborales, Comunicación Social y Turismo.
- Cardona, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*, 56.
- Carnoy, M. (2001). *El trabajo flexible en la era de la información*. Madrid: Alianza.
- Castells, M. (1999). *La sociedad red*. México: Siglo XXI.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2005). *Informe. Estudio de trayectorias laborales CEPAL*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2015). *Programa Nacional de Posgrados de Calidad: Marco de referencia para la evaluación y seguimiento de programas de posgrado presencial*. México: CONACYT, Subsecretaría de Educación Superior.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2014). *Sistemas de consultas*. Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, México. Recuperado de <http://svrtmp.main.conacyt.mx/ConsultasPNPC/inicio.php>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2011). *Glosario de términos del PNPC: para programas de posgrado escolarizados*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología Subsecretaría de Educación Superior Dirección Adjunta de Posgrado y Becas Dirección de Posgrado. Recuperado de http://dsia.uv.mx/sipo/Material_apoyo/Glosario_Escolarizada.pdf
- Dattmer, J. y Esteinou, M. (1983). Enfoques predominantes en la economía de la educación. *Cuadernos del TICOM*, 27, pp. 1-303.
- Delgado, C. (2014). *Productividad y capital humano*. México, Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. Recuperado de http://imco.org.mx/capital_humano/productividad-y-capital-humano/
- Díaz, Á. (2002). El problema de la formación intelectual en los posgrados de educación. Notas para una discusión. En J. Esquivel (coord.) *La Universidad hoy y mañana II. El posgrado latinoamericano* (pp. 125-136). México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad; Plaza y Valdés.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1970). *International labor markets and manpower analysis*. Cambridge: Harvard University. Recuperado de <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED048457.pdf>
- Escalona, L. (2006). *Formación profesional y mercado laboral: vía real hacia la certificación del bibliotecólogo*. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Fernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v69n273/v69n273a4.pdf>
- Fisher, I. (1965). *The nature of capital and income*. New York: A.M. Kelley.
- García, J. (1995). El desarrollo del posgrado en México: el caso de los sectores público y privado. *Revista latinoamericana de estudios educativos*, 20(1), 107-130.
- García, F. (1980). *Cómo nació hace diez años el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología*. México: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Recuperado de <http://132.248.66.123:8991/divulcie/2829b.pdf>

- Garza, E. De la (2010). *Hacia un concepto ampliado del trabajo: del concepto clásico al no clásico*. España: Anthropos. México: UAM.
- Giddens, A. (2000). *Un mundo desbocado: los efectos de la globalización en nuestras vidas*. México: Taurus.
- Guerra, M. (2009). *Trayectorias formativas y laborales de jóvenes de sectores populares: un abordaje biográfico*. México: ANUIES, Dirección de medios editoriales.
- Hernández, R., (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGrawHill
- Ibarrola, M. De (2009). El incremento de la escolaridad de la PEA en México y los efectos sobre la situación laboral y sus ingresos, 1992-2004. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-19.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2014). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI. Recuperado el 20 de agosto del 2014 en: <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>
- Jiménez, S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1). Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>
- Keeley, B. (2007). *Capital humano: cómo influye en su vida lo que usted sabe*. México: OCDE; Ediciones Castillo.
- Lesemann, F. (2013). Sociedad del conocimiento: los cambios en el mundo del trabajo y las nuevas competencias de los trabajadores. En G. Valenti y M. Casalet, *Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo* (pp. 97-142). México: FLACSO.
- Marshall, A. (2005). *Principios de economía*. España: Fundación ICO.
- Martínez, J. (2008). *Empleo informal y segmentación del mercado de trabajo urbano en México*. (Tesis de doctorado inédita). Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Marx, C. (1959). *El capital*. México: FCE.
- Masuda, Y. (1984). *La sociedad informatizada como sociedad post-industrial*. Madrid: FUNDESCO Tecnos.
- Mendoza, J. (1992). El proyecto de modernización universitaria: continuidades e innovaciones. *Revista de la educación superior*. 84(21). Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista84_S1A1ES.pdf
- Menéndez, L. (1996). *Escuela Nacional de Altos Estudios y Facultad de Filosofía y Letras: planes de estudio, títulos y grados 1910-1994*. (Tesis de doctorado inédita). UNAM, Facultad de Filosofía y Letras, México.

- Mill, J. (1951). *Principios de economía política*. México: FCE.
- Mincer, J. (1981). *Human capital and economic growth*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Cambridge: National Bureau of Economic Research.
- Mora, M. y Oliveira, O. De (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del siglo XXI: trayectorias profesionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios sociológicos*, 30(88), 3-43.
- Neffa, J. (Coord.). (2005). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- OCDE (2013). *México: nota del país. Panorama de la educación 2013: Indicadores de la OCDE*. Francia; OCDE. Consultado el 01 de mayo del 2014 en: [http://www.oecd.org/edu/Mexico_EAG2013%20Country%20note%20\(ESP\).pdf](http://www.oecd.org/edu/Mexico_EAG2013%20Country%20note%20(ESP).pdf)
- Olvera, L. (2006). En marcha, maestría en línea de bibliotecología. *Gaceta UNAM*, 3891. Recuperado de <http://www.acervo.gaceta.unam.mx/index.php/gum00/article/view/11445>
- Piore, M. (1969). On-the-job training in dual labor markets. En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (eds.) *Public-private manpower policies* (pp. 101-132) Madison, Wisconsin: Industrial Relations Research Association.
- Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información (2010). *Programa de maestría y doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información*. México, UNAM. Consultado el 02 de mayo del 2014 en: <http://132.248.242.14/~posgrado/posbiblio/pdfs/01/TomoIPlanesdeEstudioNormasOperativa syAnexos.pdf>
- Rahona, M. (2008). *La educación universitaria en España y la inserción laboral de los graduados en la década de los noventa. Un enfoque comparado*. España: Instituto de la Juventud.
- Rodríguez, D. (2014). *Lo que la escolaridad nos dice de la fuerza laboral*. México, Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. Recuperado de http://imco.org.mx/capital_humano/lo-que-la-escolaridad-nos-dice-sobre-la-fuerza-laboral/
- San Segundo, M. (2001). *Economía de la educación*. Madrid: Síntesis.
- Sandoval, R., Reyes, J. y Tapia, J. (2005). Análisis de la oferta educativa a nivel maestría en México. *UPIICSA*, 13(38). Recuperado de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5328/38-1.pdf?sequence=1>

- Serna, C. La (2010). *La transformación del mundo del trabajo: representaciones, prácticas e identidades*. Buenos Aires: CLACSO ; CICCUS.
- Schultz, T. (1991). Capital humano. En J. Gómez, y A. Hernández, *El debate social entorno a la educación: enfoques predominantes* (pp. 135-145). México: UNAM, Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The american economic review*, 51(1), 1-17.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of political economy*, 98(1), 169-192. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2937647>
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. México: FCE.
- Spilerman, S. (1977). Careers, labor market structure, and socioeconomic achievement. *American Journal of Sociology*, 83(3), 551-593. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/2778145>
- Toharia, L. (Coord.). (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones: lecturas seleccionadas*. Madrid, España: Alianza Editorial
- Tinajero, G. (2005). Una década de acreditación de programas de posgrado: 1991-2001. *Revista de la Educación Superior*. 34(1) (133), 107-120.
- Universidad Nacional Autónoma de México (2014). *Portal de estadísticas universitarias*. México, UNAM. Recuperado de <http://www.estadistica.unam.mx/>
- Universidad Nacional Autónoma de México (2004). *Plan de desarrollo del posgrado de la UNAM 2002-2007*. México: UNAM.
- Valenti, G. (2002). Veinticinco años de políticas de posgrado en México. Una visión panorámica. En J. Esquivel (coord.) *La Universidad hoy y mañana II. El posgrado latinoamericano* (pp. 53-76). México: UNAM, Centro de Estudios sobre la Universidad; Plaza y Valdés.
- Valenti, G. (dir.) (1997). *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo: investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos*. México: UAM

Anexo 1. Asignaturas optativas por campo del conocimiento

Información conocimiento y sociedad	Organización de la información documental	Tecnologías de la información	Sistemas y servicios bibliotecarios y de información	Usuarios de la información
<ul style="list-style-type: none"> • Información y sociedad • Información y sociedad: epistemología de la bibliotecología • Educación en bibliotecología y estudios de la información • Educación en bibliotecología y estudios de la información. Educación a distancia • Educación en bibliotecología y estudios de la información. Didáctica de la bibliotecología, enfoque teórico • Políticas de información • Bibliotecas, colecciones y servicios especializados: legislativas y gubernamentales, arte. • Bibliotecas, colecciones y servicios especializados: legislativas y gubernamentales, arte. Acervos fotográficos • Bibliotecas, colecciones y servicios especializados: legislativas y gubernamentales, arte. Archivos • Teoría de la evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación documental • Lenguajes documentales • Lenguajes documentales. Un análisis de contenido • Normalización de la información • Lingüística e información • Teoría de las bases de datos textuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Telecomunicaciones y servicios de información • Diseño de bases de datos bibliográficas • Sistemas operativos y plataformas • Lenguajes de recuperación de la información • Información y documentación electrónicas • Información y documentación electrónicas: lógica booleana 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos de información especializada en: humanidades • Recursos de información especializada en: ciencias sociales • Recursos de información especializada en: ciencia y tecnología • Gestión de la información • Especies y servicios de información • Economía y comercialización de la información • Análisis de costos • Evaluación estadística • Estudios métricos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estudios de usuarios • Educación de usuarios • Comunidades científicas e información • Comunicación científica • Comunicación y relaciones humanas • Comunicación y relaciones humanas: lectura y comunicación

Anexo 2. Cuestionario

Trayectorias laborales de los egresados del posgrado en Bibliotecología y Estudios de la Información

El presente cuestionario tiene como objetivo identificar el mercado de trabajo en que se ha desempeñado el egresado del posgrado a lo largo de su vida profesional.

Es un estudio de tipo académico por lo que le agradeceremos que sus respuestas sean lo más honestas posibles, con la garantía de que todos los datos que proporcione serán anónimos.

Sección I. Perfil Sociodemográfico

1. Edad* años cumplidos

2. Sexo*

- 1) Femenino
- 2) Masculino

3. Estado civil*

- 1) Casado
- 2) Soltero
- 3) Unión libre
- 4) Divorciado
- 5) Viudo

4. Nivel educativo de su pareja*

- 1) No aplica
- 2) Sin estudios
- 3) Primaria
- 4) Secundaria
- 5) Preparatoria o bachillerato
- 6) Normal
- 7) Carrera técnica o comercial
- 8) Licenciatura
- 9) Maestría
- 10) Doctorado

5. Tiene hijos*

- 1) No
- 2) Sí

6. ¿Cuántos hijos tiene?

- 1) No aplica
- 2) 1
- 3) 2
- 4) 3
- 5) 4
- 6) 5
- 7) 6 o más

7. ¿Cuál es su lugar de origen?*

- 1) Aguascalientes
- 2) Baja California
- 3) Baja California Sur
- 4) Campeche
- 5) Coahuila de Zaragoza
- 6) Colima
- 7) Chiapas
- 8) Chihuahua
- 9) Distrito Federal
- 10) Durango

- 11) Estado de México
- 12) Guanajuato
- 13) Guerrero
- 14) Hidalgo
- 15) Jalisco
- 16) Michoacán de Ocampo
- 17) Morelos
- 18) Nayarit
- 19) Nuevo León
- 20) Oaxaca
- 21) Puebla
- 22) Querétaro
- 23) Quintana Roo
- 24) San Luis Potosí
- 25) Sinaloa
- 26) Sonora
- 27) Tabasco
- 28) Tamaulipas
- 29) Tlaxcala
- 30) Veracruz
- 31) Yucatán
- 32) Zacatecas
- 33) Extranjero

8. ¿Dónde reside actualmente?*

- 1) Aguascalientes
- 2) Baja California
- 3) Baja California Sur
- 4) Campeche
- 5) Coahuila de Zaragoza
- 6) Colima
- 7) Chiapas
- 8) Chihuahua
- 9) Distrito Federal
- 10) Durango
- 11) Estado de México
- 12) Guanajuato
- 13) Guerrero
- 14) Hidalgo
- 15) Jalisco
- 16) Michoacán de Ocampo
- 17) Morelos
- 18) Nayarit
- 19) Nuevo León
- 20) Oaxaca
- 21) Puebla
- 22) Querétaro
- 23) Quintana Roo
- 24) San Luis Potosí
- 25) Sinaloa
- 26) Sonora
- 27) Tabasco
- 28) Tamaulipas
- 29) Tlaxcala
- 30) Veracruz
- 31) Yucatán
- 32) Zacatecas
- 33) Extranjero

9. Último grado de estudios de su madre*

- 1) No aplica
- 2) Sin estudios
- 3) Primaria
- 4) Secundaria
- 5) Preparatoria o bachillerato
- 6) Normal
- 7) Carrera técnica o comercial
- 8) Licenciatura
- 9) Maestría
- 10) Doctorado

10. Último grado de estudios de su padre*

- 1) No aplica
- 2) Sin estudios
- 3) Primaria
- 4) Secundaria
- 5) Preparatoria o bachillerato
- 6) Normal
- 7) Carrera técnica o comercial
- 8) Licenciatura
- 9) Maestría
- 10) Doctorado

Sección II. Educación

11. Nombre de la institución dónde cursó sus estudios de licenciatura*

12. ¿En qué disciplina obtuvo el título de licenciatura?*

13. ¿En qué año se tituló de la licenciatura?*

- 1) 2013
- 2) 2012
- 3) 2011
- 4) 2010
- 5) 2009
- 6) 2008
- 7) 2007
- 8) 2006
- 9) 2005
- 10) 2004
- 11) 2003
- 12) 2002
- 13) 2001
- 14) 2000
- 15) 1999
- 16) 1998
- 17) 1997
- 18) 1996
- 19) 1995
- 20) 1994
- 21) 1993
- 22) 1992
- 23) 1991
- 24) 1990
- 25) 1989
- 26) 1988
- 27) 1987
- 29) 1986
- 30) 1985

- 31) 1984
- 32) 1983
- 33) 1982
- 34) 1981
- 35) 1980

14. ¿Cómo financió sus estudios de licenciatura?

- 1) Yo los financié
- 2) Mis padres me apoyaron
- 3) Un familiar me apoyó
- 4) Con una Beca
- 5) Otro:

15. ¿En qué año ingresó a la maestría?*

- 1) 2013
- 2) 2012
- 3) 2011
- 4) 2010
- 5) 2009
- 6) 2008
- 7) 2007
- 8) 2006
- 9) 2005
- 10) 2004
- 11) 2003
- 12) 2002
- 13) 2001
- 14) 2000
- 15) 1999
- 16) 1998
- 17) 1997
- 18) 1996
- 19) 1995
- 20) 1994
- 21) 1993
- 22) 1992
- 23) 1991
- 24) 1990

16. ¿En qué modalidad cursó sus estudios de maestría?*

- 1) Presencial
- 2) A distancia

17. ¿En qué año obtuvo el grado de maestro en Bibliotecología y Estudios de la Información?*

- 1) 2014
- 2) 2013
- 3) 2012
- 4) 2011
- 5) 2010
- 6) 2009
- 7) 2008

18. ¿Obtuvo una beca para realizar sus estudios de posgrado?*

- 1) No
- 2) Sí

19. Sí obtuvo una beca ¿Qué institución se la otorgó?

- 1) CONACYT
- 2) UNAM
- 3) Otra:

20. Durante sus estudios de maestría ¿Realizó alguna estancia?*

- 1) No
- 2) Sí

21. Sí realizó una estancia ¿En qué país fue?

22. Se siente satisfecho con sus estudios de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información*

1 2 3 4 5

Nada satisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy Satisfecho
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

23. ¿Tiene usted el grado de Doctor?

- 1) No
- 2) Sí

24. Sí usted ya tiene el grado de Doctor ¿En qué disciplina lo obtuvo?

25. Nombre de la institución que le otorgó el grado de Doctor

26. ¿En este momento se encuentra estudiando?*

- 1) No
- 2) Sí, un posdoctorado
- 3) Sí, el doctorado
- 4) Sí, otra maestría
- 5) Sí, una especialidad
- 6) Sí, otra licenciatura

27. Sí se encuentra estudiando ¿En qué disciplina está realizando estos estudios?

28. Nombre de la institución dónde realiza estos estudios

Sección III. Inicio de la vida laboral

29. ¿A qué edad tuvo su primer trabajo?* considere empleo no profesional

30. ¿Cuál era el nombre de ese oficio, puesto o cargo?*

31. ¿Cuál fue el motivo principal por el que comenzó a trabajar?*

- 1) Apoyo al presupuesto familiar
- 2) Apoyo estudios
- 3) Gastos personales
- 4) Otro:

32. ¿A qué edad tuvo su primer empleo profesional?* la primera actividad laboral relacionada con sus estudios profesionales

33. ¿Cuál era el nombre del cargo o puesto ocupado?*

34. ¿Trabajó mientras estudiaba la licenciatura?*

- 1) Sí
- 2) No

35. ¿Trabajó mientras estudiaba la maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?*Obligatorio

- 1) Sí
- 2) No

36. Tomando en cuenta desde el primer trabajo profesional ¿Cuántos empleos ha tenido?*

- 1) 0
- 2) 1
- 3) 2
- 4) 3
- 5) 4
- 6) 5
- 7) 6
- 8) 7
- 9) 8
- 10) 9
- 11) 10
- 12) 11
- 13) 12
- 14) 13
- 15) 14
- 16) 15 o más

Sección IV. Trayectoria laboral (empleo anterior a la maestría)

Se considera empleo a toda actividad por la cual usted recibió un salario.

37. ¿Tenía empleo antes de ingresar a la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?*

- 1) No *(pase a la pregunta 47)*
- 2) Sí *(pase a la pregunta 38)*
- 3) Sí, continuó trabajando en el mismo lugar *(pase a la pregunta 82)*

Empleo previo al ingreso de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Hace referencia a la actividad laboral que usted desempeñaba previa a su ingreso a los estudios de maestría.

38. Nombre del puesto*

39. Nombre de la institución o empresa*

40. ¿Cómo encontró ese trabajo?*

- 1) Bolsa de trabajo
- 2) Recomendación de un amigo
- 3) Recomendación de un familiar
- 4) Agencia de empleo
- 5) Anuncio en algún medio
- 6) Concurso de oposición
- 7) Ofrecimiento directo
- 8) Otro:

41. ¿Tipo de contrato?*

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Honorarios

42. ¿Contaba con prestaciones de ley?*

- 1) Sí
- 2) No

43. ¿Cuántas horas trabajaba a la semana?*

- 1) Menos de 20 hrs
- 2) De 20 a 39 hrs.
- 3) 40 hrs.
- 4) Más de 40 hrs.

44. ¿Cuánto tiempo trabajó en ese lugar?*

45. ¿Motivos por los que dejó ese trabajo?*

- 1) Renuncia voluntaria
- 2) Despido
- 3) Finalizó el contrato/proyecto
- 4) Renuncia presionada por la empresa
- 5) Otro:

46. Cuando dejó ese empleo ¿Cuál era su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales
- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

Trayectoria laboral (Empleo durante los estudios de maestría)

47. ¿Trabajó usted durante sus estudios de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?*

- 1) No (*pase a la pregunta 57*)
- 2) Sí (*pase a la pregunta 48*)
- 3) Sí, era el mismo que antes de ingresar a la Maestría (*pase a la pregunta 57*)
- 4) Sí, actualmente sigo en el mismo trabajo (*pase a la pregunta 82*)

Empleo durante los estudios de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Se refiere a la actividad laboral que usted desempeñaba a la par de sus estudios de maestría.

48. Nombre del puesto*

49. Nombre de la institución o empresa*

50. ¿Cómo encontró ese trabajo?*

- 1) Bolsa de trabajo
- 3) Recomendación de un familiar
- 4) Agencia de empleo

- 5) Anuncio en algún medio
- 6) Concurso de oposición
- 7) Ofrecimiento directo
- 8) Otro

51. ¿Tipo de contrato?*

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Honorarios

52. ¿Cuántas horas trabajaba a la semana?*

- 1) Menos de 20hrs.
- 2) De 20 a 39 hrs.
- 3) 40 hrs.
- 4) Más de 40 hrs.

53. ¿Contaba con prestaciones de ley?*

- 1) Sí
- 2) No

54. ¿Cuánto tiempo trabajó en ese lugar?*

55. ¿Motivos por los que dejó ese trabajo?*

- 1) Renuncia voluntaria
- 2) Despido
- 3) Finalizó el contrato/proyecto
- 4) Renuncia presionada por la empresa
- 5) Otro:

56. Cuando dejó ese empleo ¿Cuál era su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales
- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

Trayectoria laboral (Empleo posterior a la maestría)

57. ¿Trabajó durante el primer año posterior a su egreso de la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información? *

- 1) No (*pase a la pregunta 68*)
- 2) Sí (*pase a la pregunta 58*)
- 3) Sí, es el mismo que durante la maestría (*pase a la pregunta 68*)
- 4) Sí, actualmente sigo en el mismo trabajo (*pase a la pregunta 82*)

Empleo posterior los estudios de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información

Se refiere a la actividad inmediata posterior al egreso de sus estudios de maestría.

58. Nombre del puesto*

59. Nombre de la institución o empresa*

60. ¿Cómo encontró ese trabajo?*

- 1) Bolsa de trabajo
- 3) Recomendación de un familiar
- 4) Agencia de empleo
- 5) Anuncio en algún medio
- 6) Concurso de oposición
- 7) Ofrecimiento directo
- 8) Otro

61. ¿Tipo de contrato?*

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Honorarios

62. ¿Cuántas horas trabajaba a la semana?*

- 1) Menos de 20hrs.
- 2) De 20 a 39 hrs.
- 3) 40 hrs.
- 4) Más de 40 hrs.

63. ¿Contaba con prestaciones de ley?*

- 1) Sí
- 2) No

64. ¿Sus estudios de maestría fueron requisito para ingresar a ese empleo?*

- 1) Sí
- 2) No

65. ¿Cuánto tiempo trabajó en ese lugar?*

66. ¿Motivos por los que dejó ese trabajo?*

- 1) Renuncia voluntaria
- 2) Despido
- 3) Finalizó el contrato/proyecto
- 4) Renuncia presionada por la empresa
- 5) Otro:

67. Cuando dejó ese empleo ¿Cuál era su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales

- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

Trayectoria Laboral (Empleo actual)

68. ¿Trabaja actualmente?*

- 1) Sí (*pase a la pregunta 69*)
- 2) No, porque estoy estudiando (*fin del cuestionario*)
- 3) No, pero estoy buscando trabajo (*fin del cuestionario*)
- 4) No y no estoy buscando trabajo (*fin del cuestionario*)

Empleo actual

Se refiere a la actividad laboral que usted desempeña en este momento.

69. Nombre del puesto*

70. Nombre de la institución o empresa*

71. ¿Cómo encontró ese trabajo?*

- 1) Bolsa de trabajo
- 2) Recomendación de un amigo
- 3) Recomendación de un familiar
- 4) Agencia de empleo
- 5) Anuncio en algún medio
- 6) Concurso de oposición
- 7) Ofrecimiento directo
- 8) Otro:

72. ¿Tipo de contrato?*

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Honorarios

73. ¿Cuenta con prestaciones de ley?*

- 1) Sí
- 2) No

74. ¿Cuántas horas trabaja a la semana?*

- 1) Menos de 20 hrs.
- 2) De 20 a 39 hrs.
- 3) 40 hrs.
- 4) Más de 40 hrs.

75. ¿Sus estudios de maestría fueron requisito para ingresar a este empleo?*

- 1) Sí
- 2) No

76. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?*

77. ¿Desea cambiar de trabajo?*

- 1) No
- 2) Sí

78. ¿Por qué?

79. Actualmente ¿Cuál es su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales
- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

80. ¿Qué aspecto considera que ha sido el más importante para su trayectoria laboral?*

- 2) Ejemplo de mis padres
- 3) Mi personalidad
- 4) Mis contactos
- 5) Apoyo de mi familia
- 6) Educación formal
- 7) Otro:

81. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a su trayectoria laboral?*

1 2 3 4 5

Nada satisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Trayectoria Laboral Interna

82. Nombre de la institución o empresa en la que trabaja*

83. ¿Cómo encontró ese trabajo?*

- 1) Bolsa de trabajo
- 2) Recomendación de un amigo
- 3) Recomendación de un familiar
- 4) Agencia de empleo
- 5) Anuncio en algún medio
- 6) Concurso de oposición
- 7) Ofrecimiento directo
- 8) Otro:

84. Nombre del puesto con el que ingreso a trabajar en este lugar *

85. Cuando ingreso a trabajar en este lugar ¿cuál era su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales
- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

86. Nombre del puesto que desempeña actualmente *

87. Actualmente ¿cuál es su salario mensual? *

- 1) Menos de 3,000 pesos mensuales
- 2) De 3,001 a 5,000 pesos mensuales
- 3) De 5,001 a 7,500 pesos mensuales
- 4) De 7,501 a 10,000 pesos mensuales
- 5) De 10,001 a 12,500 pesos mensuales
- 6) De 12,501 a 15,000 pesos mensuales
- 7) De 15,001 a 17,500 pesos mensuales
- 8) De 17,501 a 20,000 pesos mensuales
- 9) De 20,001 a 22,500 pesos mensuales
- 10) De 22,501 a 25,000 pesos mensuales
- 11) De 25,001 a 27,500 pesos mensuales
- 12) De 27,501 a 30,000 pesos mensuales
- 13) De 30,001 a 32,500 pesos mensuales
- 14) De 32,501 a 35,000 pesos mensuales
- 15) De 35,001 a 37,500 pesos mensuales
- 16) De 37,501 a 40,000 pesos mensuales
- 17) Más de 40,001 pesos mensuales

88. ¿Cuántas horas trabaja a la semana?*

- 1) Menos de 20 hrs.
- 2) De 20 a 39 hrs.
- 3) 40 hrs.
- 4) Más de 40 hrs.

89. ¿Tipo de contrato?*

- 1) Indefinido
- 2) Temporal
- 3) Honorarios

90. ¿Cuenta con prestaciones de ley?*

- 1) Sí
- 2) No

91. ¿Sus estudios de maestría fueron requisito para ingresar a este empleo?*

- 1) Sí

2) No

92. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en este lugar?*

93. ¿Desea cambiar de trabajo?*

- 1) No
- 2) Sí

94. ¿Por qué?

95. ¿Qué aspecto considera que ha sido el más importante para su trayectoria laboral?*

- 1) Ejemplo de mis padres
- 2) Mi personalidad
- 3) Mis contactos
- 4) Apoyo de mi familia
- 5) Educación formal
- 6) Otro:

96. ¿Cuál es su nivel de satisfacción con respecto a su trayectoria laboral?*

1 2 3 4 5

Nada satisfecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho
-----------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	----------------

Le agradezco la información proporcionada y el tiempo que se tomó contestando este cuestionario.

Anexo 3. Guía de entrevista

Objetivo: identificar las características cualitativas de la trayectoria laboral de los egresados del posgrado.

Educación

¿Cuáles fueron los motivos por lo que decidió esa profesión?

¿Cuáles fueron los motivos por los que decidió estudiar la Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?

¿Cuál es su opinión en relación a los estudios de Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información?

Mercado Laboral

¿Antes de ingresar a la maestría a qué se dedicaba?

¿Podría describirme cómo fue su inserción en el mercado de trabajo?

¿Con qué dificultades se encontró? Para conseguir trabajo

Para desarrollar el trabajo

Para aspirar a mejores puestos

¿Dejó de trabajar cuando ingreso a la maestría?

¿Por qué decidió dejar su trabajo cuando ingreso a la maestría?

¿Por qué decidió continuar trabajando cuando ingreso a la maestría?

Si dejó de trabajar durante la maestría ¿podría contarme cómo fue su reinserción en el mercado de trabajo?

¿Con qué dificultades se encontró? Para conseguir trabajo

Para desarrollar el trabajo

Para aspirar a mejores puestos

¿Cómo influyó el poseer el grado de maestría en este proceso?

¿Cómo describiría su trabajo actual? Funciones

Importancia

Jerarquía

Salario

El objetivo general de la maestría es formar a los egresados para actividades en docencia, investigación y el ejercicio profesional ¿cuál de estas actividades ha desarrollado más en su vida laboral? ¿Por qué lo considera así?

Satisfacción y expectativas

¿Cuáles son sus aspiraciones en el ámbito laboral?

¿Cuáles son sus expectativas en el ámbito académico?

Qué aspectos mejoraría de la Maestría para que los egresados tuvieran mayor impacto en el mercado de trabajo.