



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN PEDAGOGÍA
ENTIDAD FES ARAGÓN

LA TRANSICIÓN AL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DE LA CARRERA DE
ARQUITECTURA DE LA FES ARAGON. 2018-2019

TESIS
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
DOCTORADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:
MTRA. MARIBEL LAGOS LÓPEZ

TUTORA:
DRA. MARÍA TERESA BARRÓN TIRADO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ARAGÓN

CD. MX. MAYO 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

DEDICATORIA

Mi eterno reconocimiento y amor a la persona que ha impulsado y que seguirá impulsando mis grandes decisiones en mi vida; esa persona es mi MADRE los logros que he tenido han sido parte de un ideal en común entre ella y yo, existe una complicidad en amor, valores y logros, para ella le dedico mi tesis.

AGRADECIMIENTOS

También han existido personas que han influido y han determinado mi camino, no sólo en la escuela también en la vida; una de esas personas es mi PADRE a él mi respeto permanente y mi admiración.

A las eternas cómplices de aventuras y de vida, a las que de alguna o de otra forma están compartiendo mi éxito mis HERMANAS, gracias por su tiempo y vida compartida conmigo.

A mi eterno compañero, con el que quiero compartir mis logros académicos y mi vida, mi ESPOSO E HIJOS.

La base de mi vida que es la FAMILIA les doy las gracias por el apoyo invaluable que me han brindado, a todos ellos mi agradecimiento y mi cariño.

Los AMIGOS compañeros de vida y escuela, de complicidades y responsabilidades; a ellos los cómplices de vida y escuela, muchas gracias por la compañía y ayuda.

Dra. María Teresa Barrón Tirado le agradezco el acompañamiento en esta gran etapa de mi vida, la tesis, porque no solo fue la guía, fue el compartir experiencias y vida, te agradezco.

Dra. María del Carmen Ulloa del Rio, Dr. Mauro Gelacio Peralta Silverio, Dr. Antonio Carrillo Avelar, Dra. María Abigail Sánchez Ramírez. Les agradezco el acompañamiento en esta gran aventura de mi vida, la tesis, porque no solo fue la corrección del documento, fue el compartir experiencias y vida, les agradezco y dedico éste trabajo.

Al CONACYT por impulsar mi proyecto y mi sueño.

A mi alma mater que estaremos perpetuamente tatuados y con un gran cariño y admiración a la Facultad de Estudios Superiores Aragón y la UNAM; por darme y seguirme ofreciendo la oportunidad de superarme.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	6
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	12
OBJETIVO GENERAL	12
CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL	13
2.1 El mercado laboral para egresados de nivel superior	14
2.1.1 La educación superior en México	18
2.1.2 La inversión para la educación en México	20
Mercado laboral de los arquitectos actualmente	24
Áreas de trabajo	25
Escuelas que ofrecen la carrera de arquitectos	28
Estimación de arquitectos en la CDMX	28
Estadísticas de hombres y mujeres	29
Arquitectura En La Fes Aragón	30
Plan de Estudios 1996	32
LA RUTA METODOLOGÍA	40
Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación empírica	42
Ejes y categorías de análisis:	43
2.3 Estado del arte sobre expectativas laborales	43
Estudios a nivel internacional	44
Estudios a nivel nacional	47
3.0 MARCO TEORICO	52
La relación Educación -Empleo	52
Relación Educación y Trabajo	53
Teoría de la fila, Teoría del credencialismo y Teoría del bien posicional.	56
Mercado dual del trabajo y la segmentación del mercado.	57
La construcción social del mercado de trabajo.	58
Los intentos de renovación teórica	59
Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en la actualidad.	61
3.1 La heterogeneidad de la educación.	63
Principales instituciones educativas "para" el trabajo	64
3.2 La inserción laboral	67
3.2.1 El mercado de trabajo	68

3.2.2 Elementos del mercado laboral	69
3.3 Las expectativas laborales	71
3.4 Expectativas de los estudiantes universitarios	73
3.5 Perfil de egreso universitario	74
3.6 La transición	75
<u>ANÁLISIS DE RESULTADOS</u>	84
Datos sociodemográficos	84
<u>ANÁLISIS DE RESULTADOS</u>	86
Las expectativas laborales	86
Expectativas de los estudiantes universitarios	88
Perfil de egreso universitario	89
Factores personales, externos y circunstancias socio familiares.	89
Factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales	95
Oportunidades de trabajo	99
Componentes de la autoestima	103
Influencia de la escuela	104
<u>CONCLUSIONES</u>	106
<u>REFERENCIAS</u>	115

INTRODUCCIÓN

Terminar una carrera universitaria se considera un gran logro para la persona quien logra culminarla y una oportunidad para mejorar su futuro, es como si tener un título te abre las puertas a tener un trabajo estable, un sueldo estable con ingresos altos, nada comparado con la realidad. Los estudiantes visualizan la educación superior como un proceso que conduce a un trabajo acorde a sus exigencias, así como una mayor prosperidad financiera (Shaw, 2013) por lo que, para ellos un título universitario es una motivación para conseguir oportunidades laborales futuras (Byrne & Flood, 2005). Cada uno de estos estudiantes tiene estas y otras expectativas al terminar su educación superior. Esta es una de las etapas más angustiantes para los egresados ya que, deben de enfrentarse a lo desconocido, a un mundo totalmente diferente, el “mundo laboral”.

El insertarse al mundo laboral es un proceso difícil y complicado para los egresados de nivel superior, debido a que, la situación actual en México no es la más idónea para posibilitar su inserción. Se enfrentan a tasas muy altas de desempleo en México, la desigualdad de género, salarios poco competitivos, pocas vacantes para los egresados, una baja calidad del empleo, entre otros, son retos pueden afectar en el egresado, cada uno de ellos egresan con metas e ilusiones y, en ocasiones, ante tal escenario deben modificar o retrasar sus metas, en algunos casos, se ven orillados a renunciar a éstas.

De manera que, el presente trabajo tiene como objetivo explorar las expectativas de los egresados universitarios en relación con su inserción laboral y oportunidades de trabajo con el propósito de mejorar este proceso tan difícil por el que pueden llegar a pasar, la transición al mercado laboral. Se hace un contraste de estos aspectos en un contexto delimitado, de acuerdo con el perfil de su disciplina y su probable circunstancia cuando egresen de un programa de Licenciatura en educación superior. Se describe cuáles son las perspectivas de trabajo que pretenden desempeñar los egresados universitarios al concluir el programa educativo de la carrera de Arquitectura de la Facultad de Estudios Superiores Aragón perteneciente a la Universidad Nacional Autónoma de México, y

qué oportunidades de empleo tienen actualmente considerando las condiciones del mercado laboral.

Para tal fin, analizamos el perfil del egresado del plan de estudios y las competencias que pretende formar, en comparación con estas expectativas de lo que pueden hacer y las posibilidades que existen en la actualidad para desempeñarse profesionalmente, considerando los factores que engloban esta circunstancia. Lo anterior, desde una perspectiva administrativa de la educación y de la orientación para el trabajo.

Conocer las expectativas de los egresados de nivel superior ha sido demostrado en diversas investigaciones lo que permitirá contribuir al amplio acervo de conocimientos sobre el tema. Por ello, en el **Capítulo 1** se abordará sobre el mercado laboral para los egresados de nivel superior, la educación superior en México, así como la inversión para la educación. Además, se describe el mercado laboral de los arquitectos en la actualidad, así como sus áreas de trabajo. También se exponen las diferentes escuelas que ofrecen la carrera de arquitectos, las estimación de arquitectos en la CDMX y estadísticas tanto para hombres y como para mujeres. Por último, se relata sobre la arquitectura en la FES Aragón y se conocerá sobre el plan de estudios por el cual se rigen.

Para conocer más sobre el tema a abordar, en el **Capítulo 2** se describe sobre la metodología utilizada en la presente investigación, además se lleva a cabo una ardua investigación sobre las expectativas laborales, por lo que, realizando un estado del artes, es decir, se exploran diversas investigaciones tanto internacionales como nacionales sobre las expectativas que tienen los egresados de nivel superior sobre el proceso de inserción al mundo laboral.

En el **Capítulo 3** se habla sobre la relación entre la educación y el empleo, además sobre las teorías del Mercado Capital. Asimismo, sobre las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en la actualidad. Además, se describe la inserción laboral, el mercado de trabajo. Como punto importante para la presente tesis, se explora sobre las expectativas laborales y más específicamente sobre las expectativas de los estudiantes universitarios. Por último, se define el perfil

de egreso universitario y se indaga sobre la transición por la que pasan los egresados de nivel superior.

En el **Capítulo 4** se analizan los resultados de presente investigación. Los resultados se describen en las expectativas laborales que tienen los estudiantes universitarios, el perfil de egreso universitario. Además, los factores personales, externos y circunstancias socio familiares, así como los factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales. Por último, sobre las Oportunidades de trabajo, los componentes de la autoestima y la influencia de la escuela.

Para finalizar, en el **Capítulo 5** se efectúan la conclusión de los resultados obtenidos en el análisis de la investigación llevada a cabo a los egresados de la carrera de arquitectura de la Fes Aragón, sobre la transición al mercado laboral y de las oportunidades de empleo al egresar de la carrera. Finalmente se concluye que, pese a que los egresados universitarios se enfrentan a grandes dificultades cotidianas para insertarse al mundo laboral, presentan condiciones laborales satisfactorias, se encuentran laborando en una actividad acorde a su profesión. La experiencia es uno de los principales obstáculos en los egresados durante su transición al mercado laboral.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación es de gran relevancia debido a que, ya que aportará reflexiones y análisis de la problemática de inserción laboral desde la perspectiva de los propios egresados, que servirán de aportaciones para el enriquecimiento del estado del conocimiento ya que se requiere contar con investigaciones y estudios sobre las expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales.

También es necesaria porque mediante esta investigación podremos conocer las expectativas de los estudiantes que están próximos a egresar de la Licenciatura de Arquitectura de la FES ARAGON, ya que ellos tienen más claro en qué lugar quieren insertarse laboralmente y qué empleos puede ofrecerles el Estado.

Actualmente, en nuestro país se da una situación de desempleo de profesionistas, por las pocas oportunidades de trabajo que se tienen, donde hay más demandantes y escasas oportunidades de trabajar de acuerdo con sus expectativas y el perfil académico obtenido.

Los beneficios que traerá para nuestra sociedad al realizar esta investigación es que ella permitirá conocer las condiciones actuales que viven los egresados del nivel superior frente a sus oportunidades de trabajo y se consideren estrategias de acción para la búsqueda de coyunturas que les permitan el futuro acceso a su campo laboral en mejores circunstancias.

Esta investigación a su vez servirá como base para que otros egresados e investigadores realicen estudios y aporten nuevos conocimientos a la educación, a la pedagogía.

Las personas que se beneficiaran serán los egresados de la licenciatura de arquitectura de la FES ARAGON, ya que este estudio les permitirá hacer un análisis de su plan de estudios, el cual les ayude a verificar si éste les permite a los estudiantes que transitan por él, lograr el cumplimiento de sus expectativas o si es

necesario que haya una reformulación de su plan. Además de estudiar la factibilidad de ofrecer un servicio de orientación para el trabajo.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A través del análisis realizado en mi tesis de maestría en el año 2016, identifiqué la conformación de las habilidades profesionales de los estudiantes de arquitectura de los últimos semestres a través de sus experiencias académicas y personales significativas, las cuales dan forma a su ejercicio arquitectónico. A partir del estudio que realicé, se destaca la aspiración de todo estudiante: Insertarse de manera favorable al ámbito laboral seguro y estable en una sólida empresa durante un largo periodo de su vida laboral. “La realidad actual impone, por el contrario, la necesidad de contar con plantillas flexibles, altamente cualificadas con capacidad para adaptarse a situaciones de cambio y asumir reconversiones rápidas” (Aguilar, 2018, p.29). No se reconoce ya la estabilidad laboral en un determinado puesto de trabajo en una determinada empresa sino en un mercado de trabajo dinámico y por tanto mutable en tiempo y espacio. Por otra parte, las remuneraciones salariales dejan progresivamente de apoyarse en elementos de juicio como la antigüedad en la empresa, la promoción por escalafón o la situación familiar, entre otras, para considerar otros criterios más objetivos como son la productividad, la capacidad para el trabajo en equipo, la experiencia y los niveles de formación (Tedesco, 2000).

Sin embargo, a partir de mi investigación anterior pude identificar que los estudiantes tienen una idea del mercado laboral. En el caso de los estudiantes de la carrera de arquitectura de la FES Aragón podría decirse que crean un imaginario de su profesión, a pesar de que existe conciencia en los alumnos de la crisis actual que existente en los campos de trabajo. De acuerdo con el estudio preliminar realizado, un 80% considera que, a través de la sólida preparación que están recibiendo, pueden realizar aportes significativos a su carrera tal como marca el Plan de Estudios 1996: “los estudiantes tienen oportunidad de adquirir una formación valiosa de cara a la práctica profesional en el contexto profesional real mismo, donde ponen a prueba lo aprendido, y desarrollan o consolidan competencias profesionales” (UNAM, 1996). Es decir, los egresados poseen

expectativas y preferencias hacia el ejercicio en ciertas áreas, en particular, en la construcción de presas, carreteras, entre otras más (Marín, 2006).

Dentro del estudio previo realizado como fundamento de esta investigación, se identifica que los estudiantes imaginan que al egresar tendrán una transición al mercado laboral muy fluida; pero cuando se enfrentan a la realidad, lo que les preocupa a muchos estudiantes que están próximos a egresar de una carrera universitaria, es saber ¿qué será de ellos al egresar?, si será fácil poder insertarse en el mundo laboral, si existirán suficientes ofertas de trabajo, si se desempeñarán en algo acorde con su perfil y sobre todo si se cumplirán sus expectativas que tenían planteadas durante el transcurso de la carrera universitaria o si estas han tenido que ser replanteadas. (Lagos 2016)

Es importante mencionar que el plan de estudios 1996 plantea que el egresado podrá insertarse en el campo laboral en específico en la satisfacción de las demandas de gran escala presentadas por las mayorías sociales como es status.

De acuerdo con el plan de estudios de la Licenciatura de Arquitectura, tiene como objetivo formar al Alumno quien “estará capacitado para concebir, determinar y realizar los espacio - forma internos y externos que satisfagan las necesidades del hombre en su dualidad física y espiritual expresada como individuo y como miembro de una comunidad” (UNAM, 1996, p.29)

Sin embargo, dentro de los hallazgos encontrados durante mi investigación de maestría, se destaca que, en algunas asignaturas de los últimos semestres, los profesores identifican que los seminarios de integración no están cumpliendo con su objetivo relativo la incorporación a la sociedad y al mercado laboral, debido a la ruptura docencia/vida laboral; sobre todo en las asignaturas denominadas “seminarios”, las cuales de acuerdo con el plan de estudios son el eje focal del vínculo vida académica y laboral.

Complementando, con otro de los hallazgos en la investigación anterior, se identificó que, debido a las prácticas docentes en los seminarios, los estudiantes no adquieren las competencias necesarias como expresarse en público, la redacción y diferente software para una incorporación efectiva al campo laboral. Por otro lado, se advierte que un 88% de los egresados sí se han incorporado al campo laboral arquitectónico mientras que el resto no ha finalizado la licenciatura ni está en un campo laboral cercano a la carrera de arquitectura.

Por otra parte, de acuerdo con el documento “Educación Superior: Situación actual y perspectivas” elaborado por la Subsecretaría de Educación Superior (SEP-SES, 2009) de cada 100 egresados de las instituciones de educación superior (IES) solo 62 trabajan en áreas diferentes a la que estudiaron y existen 16 carreras críticas con exceso de oferta de egresados, lo que hace que se tengan empleos mal pagados y con dificultades para obtener puestos en esas áreas (Burgos y López, 2010). Ello constituye un gran problema para los egresados de la carrera de Arquitectura debido a que, al incorporarse al mercado laboral, no cubren los requisitos necesarios para insertarse al mismo, ya que se encuentran con varios obstáculos, por ejemplo: los requerimientos incluyen casi siempre que los solicitantes cuenten con experiencia de un año o más. Experiencia que generalmente no han adquirido al ser recién egresados.

Por otro lado, en mi tesis de maestría discuto las posibles causas de la deserción escolar en la licenciatura en arquitectura tales como: Pérdida de interés debido a la actividad docente, ‘desencantamiento’ respecto a sus expectativas de lo que sería estudiar arquitectura y falta de seguimiento durante los últimos semestres de la licenciatura. Esa deserción escolar se refleja en una desvinculación con el mercado laboral y/o en la falta de habilidades necesarias para la incorporación al mundo laboral de la arquitectura.

Considerando todo lo anterior y para fines de este estudio, me interesa analizar la perspectiva con la que los egresados perciben la problemática de la transición laboral y los factores que consideran son de apoyo para la resolución de estos retos.

Puesta en claro la problemática, para el Planteamiento de una ruta metodológica establecemos como pregunta de investigación el siguiente cuestionamiento:

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo enfrenta la transición al primer empleo el egresado de la carrera de arquitectura de la FES Aragón?

OBJETIVO GENERAL

Analizar el proceso de transición al primer empleo del egresado de la carrera de arquitectura de la FES Aragón, a fin de que mejore su proceso de transición al mercado laboral.

CAPÍTULO I. MARCO CONTEXTUAL

En el siguiente capítulo se desarrolla el marco contextual de la problemática realidad tanto nacional como internacional con respecto al desempleo laboral de manera general y específicamente en los jóvenes profesionales, así mismo, la dificultad para ingresar al mercado laboral como egresado de nivel superior. Por otro lado, también se reflexiona sobre si realmente las universidades preparan adecuadamente a los jóvenes para el mundo laboral, ya que, se considera que las instituciones de educación superior deberían de tomar en cuenta el mercado laboral en sus planes de estudios con la finalidad de brindarles mejores herramientas a los egresados y con ello, lograr mayores posibilidades de obtener un empleo. Posteriormente, se brinda un panorama general sobre la educación superior y la inversión de la misma en México. Una de las carreras con mayor demanda es la arquitectura por lo que, más específicamente se menciona el mercado laboral de los profesionales en arquitectura en la actualidad, las actividades y habilidades de los egresados en arquitectura y, las actividades en donde se pueden llegar a desempeñar, así como las áreas de trabajo con las que cuentan. Además, se destacan las escuelas que cuentan con la licenciatura en arquitectura y estadísticas con respecto a estimaciones de arquitectos, salarios y, profesionistas hombres y mujeres que estudiaron dicha carrera en México. Por último, se describe la Arquitectura en la Facultad de Estudios Superiores Aragón, el abordaje que tiene y el plan de estudios por el cual se rige.

2.1 El mercado laboral para egresados de nivel superior

Para considerar la situación de los egresados frente al mercado laboral es menester ponderar que, durante el mes noviembre de 2018 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) dio a conocer que México al mes de septiembre de ese mismo año, reportaba un 5.0 % en su tasa de desempleo, situación que lo posicionaba como el tercer país miembro de esta organización con menor índice de desempleo, superada únicamente por Japón con 4% y Corea del Sur con 3% Cabe resaltar que desde 2013, la tasa de desempleo de los países integrantes de la OCDE osciló en 7.9%, de acuerdo con cifras proporcionadas por dicha organización (OCDE, 2018).

Es importante recalcar que, dentro de los países que integran la OCDE, desde 2018 se advirtió que, aproximadamente de 47.9 millones de personas no tienen trabajo, es decir 0.1 millones menos que en agosto; pero todavía 13.2 millones más que en julio de 2018 (Expansión, 2018).

En contraste, dentro de la región europea, el promedio de desempleo oscilaba en 12.2%; sin embargo, considerando a cada país, se aprecian casos como el de Francia donde el desempleo aumentó 0.1% pasando a 11.1%; De igual manera, Italia reportó la cantidad de 12.5; un caso contrario lo representa Alemania, donde las cifras decrecieron 0.1 punto porcentual, a 5.2%, el nivel más bajo que tuvo aquel país, al menos, desde 1991. Si consideramos aquellos datos y los confrontamos con los de México, se advierte la peculiaridad de que el desempleo aumentó 0.1 punto porcentual a 5.0% en septiembre, ello implicó un retorno al nivel de desempleo reportado durante el mes de junio de 2018 (Expansión, 2018; OCDE, 2018).

Siguiendo esta línea de análisis, se puede destacar que, en Estados Unidos, la tasa de desempleo cayó a 7.2% durante esa misma etapa, mientras que en Canadá se contrajo 0.2 puntos porcentuales lo que llevaría a ese país a tener un índice de 6.9%; lo mismo sucedió, en Japón, que como se mencionó anterioridad, llegó a tener un índice de 4.0%, por su parte en Australia se mantuvo en 5.6% y en

Corea, a 3.0%. Sin embargo, si se atiende a los datos más recientes, en Estados Unidos aumentó a 7.3%, mientras que Canadá permaneció estable.

Así las cosas, con respecto a la población joven, durante el mismo periodo la tasa de desempleo tuvo una disminución de 0.1% que dio como resultado un índice de 16.0%, ello significó, de nueva cuenta, un contraste con la zona europea cuyo índice es de 24.1%, así en países como en Francia, el desempleo juvenil aumentó 0.5% reportando 26.1%, Irlanda por su parte, reportó un decrecimiento de 0.4% concluyendo en 28%; sin embargo, cabe resaltar que permaneció estable en países como España con 56.5% y en Portugal con 36.9%. Otro aspecto de análisis es el de desempleo por género, así en el caso de México, el número de mujeres sin trabajo aumento 0.2 % culminando con un índice de 5.0% en septiembre a comparación con el 4.8% identificado en agosto; en contraparte, el desempleo masculino se mantuvo estable en 5.0% (Expansión, 2018; OCDE, 2018).

En relación con lo anterior, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior advierte que alrededor de 305,000 egresados de universidades en el país se encontrarán frente a un escenario de desempleo durante esta década a menos que haya un aumento en el nivel de crecimiento económico, ello considerando que 40% de esta población se encuentra en situación de desempleo mientras que también hay quienes que reportan cierta dificultad para ingresar al mercado laboral. Así, durante la década pasada se apreció un incremento de 2.8 millones respecto al número de profesionistas en México; sin embargo, aproximadamente el 16% se encuentra inactiva (ANUIES, 2012).

Así, durante la década correspondiente a 2010, se apreció un aumento en la tasa de desempleo de egresados de las Instituciones de Educación Superior creció de 2.3 a 5.1%, con una media de 260,000 nuevos graduados, uno de los factores que se atribuyen a tal fenómeno es un desequilibrio entre la oferta y la población de profesionistas, siendo esta última mayor que la primera, de tal suerte que se estimaba que en 2020 la cifra de profesionistas desempleados podría rebasar los 3 millones (ANUIES, 2012; Vargas, 2013).

Considerando el desequilibrio anteriormente mencionado en el mercado laboral, Angulo, Quejada, y Yáñez (2012) señalan que "las empresas aprovechan la situación para contratar al personal más calificado, ofreciéndoles un menor salario" (p.55) ello se puede considerar como un fenómeno propio de la sobre - educación la cual es sintomática del sector económico caracterizada por una imposibilidad de contar con condiciones de trabajo que puedan tener cierto grado de congruencia con las cualidades que circundan al capital humano (Domínguez, 2007).

En este sentido, durante década de 1960 había tres ofertas de trabajo por cada egresado de una institución de educación superior; No obstante, esta relación se invirtió de manera dramática en la década de 1990 en donde se reportó la existencia de un empleo por cada 4 profesionistas. En relación con lo anterior, para 2013, se advirtió que de cada 10 personas pertenecientes a esta población 50% se encontraba en una situación de desempleo (Vargas, 2013).

En adición a estos datos, cabe señalar que durante el sexenio 2006 - 2012, la cantidad de jóvenes desempleados con educación superior y media superior era de 350,000 en 2006, esta cantidad aumentó en 2008, siendo de 441,000 y en 2009 con más de 520,000, además de que se identificó para aquel entonces de 3000 jóvenes con grado la tasa de desempleo era de 50% (Cedillo, 2012).

En aras de completar los datos anteriores, es preciso señalar que los trabajos con actividades que demandan cierto grado de profesionalización mostraron una baja, transitado de 69% a 61%, paralelamente los empleos de mediana calidad subieron de 19% a 24% y los de nula calidad subieron de 12 a 16 puntos porcentuales. Como consecuencia de ello, se advierte una precarización de los empleos debido a que se aprecia un incremento en la población de profesionistas egresados de instituciones de educación superior mientras que no hay incremento económico (ANUIES, 2012).

En suma, este tipo de precarización laboral nace de este desequilibrio entre el egreso de profesionistas y la oferta, aumentado el desempleo a la vez que las condiciones de empleos disponibles se ven vulneradas, esto se puede observar al

considerar que un porcentaje importante de profesionistas con educación superior desempeña actividades que no precisan este tipo de formación. También se puede apreciar este deterioro al comparar estas condiciones respecto a décadas anteriores (Vargas, 2013).

Por su parte, la ANUIES (2012) estima que un 80% egresados que ejercen un empleo, proceden de cinco áreas de estudio, siendo aquellas relacionadas con las ciencias económico – administrativas las que mayor población gozan este estatus con un 25%, seguido de las ingenierías con 17.7%; educación y pedagogía con 14%; ciencias sociales y políticas con 13% y ciencias de la salud, nutrición y biomédicas que cuenta con un margen de 8.2%. Asimismo, advierte que, durante la primera década del siglo XXI, aproximadamente 200,000 nuevos profesionistas procedentes de instituciones públicas egresaron cada año mientras que hubo un incremento de 75,000 a 143,000 exalumnos de espacios académicos de carácter privado.

En virtud de ello, hay una controversia desde la perspectiva educativa, y refiere a la problemática curricular con respecto a las demandas de los empleadores, ya que en las instituciones de educación superior los profesionistas son formados en virtud de los conocimientos generales de cada carrera cuya vinculación con el mundo ocupacional es escasa o nula. No obstante, empresas especializadas en capital humano como Manpower Group (2012) señalan que esta complejidad no solamente se restringe a dicho vínculo, sino al poco interés de los espacios educativos para considerar las necesidades del ámbito contractual dentro de sus respectivos planes de estudio.

Por su parte Muñoz Izquierdo (Citado en Vargas, 2013) sostienen la idea de que para frenar los efectos adversos que conlleva la sobre - calificación en México es indispensable acelerar el crecimiento económico; sin embargo, ello entraña una complejidad considerando que pese a la promesa de un 5% de crecimiento anual, esta cifra fue de 3.9 incluso en 2018.

En virtud de cuestiones como la anterior, la ANUIES (2012) sugiere que las instituciones de educación superior deben considerar las condiciones del mercado

laboral para ponderar la expansión de su oferta, considerando además la pertinencia de los planes de estudios de las diversas carreras en aras de ofrecer a los egresados mayores probabilidades de obtener empleo en sectores correspondientes a su formación profesional.

2.1.1 La educación superior en México

Una de las premisas con las que opera la teoría del capital humano es de la tasa de retorno en materia educativa, bajo la cual expone la importancia de la inversión que se realiza en función del beneficio que ciertas áreas pueden retribuir en materia financiera a la formación de los sujetos (Vernières, 1999). A este respecto, se puede agregar la existencia de estudios que sostienen la idea de que los beneficios se producen incluso cuando se invierte en educación primaria (Banco Mundial, 1993; 1997). Desde esta perspectiva, hay quienes sostienen que una fuerza de trabajo medianamente escolarizada, es decir, la que ha completado los ciclos de educación primaria y secundaria produce mayores beneficios a comparación a la educación universitaria. Se argumenta además que no es sensato discutir sobre un gasto educativo equilibrado entre niveles educativos debido a que no es pertinente plantear una disyuntiva entre invertir en educación primaria o en educación terciaria.

En contrasentido, es preciso mencionar que no hay garantías de que la escolarización universal a nivel primario y secundario para la inserción en el mercado laboral para los egresados de estos niveles, paralelamente a lo anterior, la falta de escolarización dificulta la inserción al mercado laboral. En vista de lo anterior, se puede argumentar que se requiere invertir en educación superior, y a este respecto, se mantiene la idea de que la inversión en ciencia y tecnología debe de tener en cuenta a las estrategias de desarrollo de cada país. Un argumento que va en un sentido similar con respecto a la escolarización estriba en la relación de ésta con respecto al sustento económico, pues un nivel educativo medio y/o primario, implicaría solamente la disposición de mano de obra barata; ésta contaría con pocas perspectivas de crecimiento autónomo o endógeno. En este sentido, es conveniente ponderar lo que Morduchowicz (2006) señala cuando menciona que la

independencia económica se obtiene en el grado en que el país en cuestión cuente con profesionales con capacidad de incorporar mayor valor a las materias primas o a los productos manufacturados. A este respecto, el mencionado autor, utilizó el caso de Argentina, específicamente en Buenos Aires, como un punto de análisis, dado a que su situación resaltó la importancia de que América Latina debería incrementar su gasto educativo a una tasa anual promedio del 16.6% (Morduchowicz, 2006).

Al ponderar los planteamientos anteriores, es posible identificar un nexo entre las instituciones de educación superior y la esfera pública, en donde, a decir de Rodríguez (2005), el interés social por la educación las ha colocado en un lugar estratégico con respecto al panorama nacional, dada su relevancia en ámbitos como el sector productivo. Respecto a ello, se pueden ubicar esfuerzos como los de la ANUIES, la cual se puede considerar como una de las principales auspiciadoras de la reestructuración del sistema de educación superior, cuyos esfuerzos iniciaron a finales de la década de 1970 y cuyos diagnósticos reflejan datos relevantes como los señalados anteriormente. Por otra parte, no hay que dejar de reconocer que el mercado laboral demanda distintos tipos de escolaridad; por lo mismo, el sistema educativo se ha separado en niveles que van desde el básico hasta el superior, pasando por la enseñanza de carácter intermedio.

Cabe aclarar que, de los niveles educativos antes mencionados, el superior encuentra sus orígenes en la edad media, y que algunos identifican como los primeros registros de enseñanza escolarizada (Lundgren, 1991), ya que no se identifican antecedentes para los niveles primario, secundario o medio. No obstante, con el surgimiento de las sociedades industriales, este tipo de enseñanza transitó a una lógica profesionalizante (Díaz-Barriga, 2000), el cual es el más conocido en nuestros días.

No obstante, la gestión es otra distinción que poseen las instituciones de educación superior con respecto a las escuelas de nivel básico, si bien en México los recursos y el financiamiento a las instituciones de educación superior son asignados por los gobiernos federales y estatales, cuestiones como la

administración, designación de personal, currículum, por mencionar algunas, quedan en manos de los espacios académicos en cuestión, caso contrario en educación básica, cuyos lineamientos, planes de estudios, planta docente, están diseñadas por el Estado. Lo anteriormente descrito, no exenta a las universidades e instituciones de educación superior de observar las disposiciones legales existentes en nuestro país, o que en algunos casos se dé la injerencia del sector público; sin embargo, y a riesgo de caer en la reiteración, cuestiones como el funcionamiento, son responsabilidad de cada espacio educativo en cuestión, y en este sentido uno de sus rasgos distintivos, al menos en varias universidades, se encuentra en la libertad de cátedra, además de la definición concreta de planes y programas y sus respectivos contenidos y la autonomía de las autoridades para definir la estructura organizativa correspondiente. (Rodríguez, 2005)

2.1.2 La inversión para la educación en México

Uno de los temas que suscitan interés respecto a la educación, refiere a la cuestión de la inversión que realiza cada país en ella; en cuyo caso, aparte del gobierno, cabe destacar la participación de otros agentes e instancias dentro de esta temática, una de las instancias que llegan a participar a este respecto es la OCDE, que, de entre todas sus intervenciones, resaltan aquellas que elabora en materia de diagnóstico y recomendaciones. Un ejemplo de ello es el documento “Panorama de la Educación 2013” (OCDE, 2013) en el que se pueden encontrar algunos datos sobre México, los cuales se expondrán a continuación.

La tasa de graduación anual resulta ser uno de los datos que suscitan cierto interés en el análisis del caso mexicano, pues en lo que refiere a nivel medio superior, se mantiene uno de los índices más elevados dentro de los países socios de la OCDE (OCDE, 2013), en este sentido, entre los años 2010 y 2018 se observó un crecimiento anual de 3.6%, en virtud de ello, hay estimaciones que pronostican que el 49% de las juventudes mexicanas concluirán satisfactoriamente su formación en el nivel educativo antes mencionado. Hay un contraste entre los datos citados frente a los del año 2000, cuando se estimó que un 33% de los jóvenes obtendrían su bachillerato o equivalente.

Lo anterior implica también un contraste entre las generaciones más jóvenes y las generaciones mayores, debido a que se observa que las primeras logran obtener mayores niveles de escolaridad respecto de las segundas. Para efectos expositivos se puede mencionar que las personas de 25 a 34 años con un certificado de educación media superior son de 44%, mientras que la de 55 a 64 años que tienen el mismo nivel escolar es de 23%. En el caso de la educación superior, el índice de personas entre 55 y 64 años es de 12%, mientras que el 23% de los jóvenes de 25 a 34 años cuentan con esta escolaridad (OCDE, 2013).

No obstante, y pese a lo alentador que pudieran ser estos resultados, a comparación de los demás países miembros de la OCDE, los índices de población con educación superior aún son inferiores a la media que es de 39%.

Aun cuando este porcentaje de egresados universitarios sigue siendo inferior a la media de la OCDE de 39%; en este sentido, se reporta un aumento de 6% entre 2000 que reportó 17% a 23% en 2011; es preciso mencionar que ya superan a los índices reportados por Austria con 21%, Brasil, que cuenta con 13%, Italia con 21% y Turquía con 19% (OCDE, 2013).

En el caso de la educación básica se observa un aumento considerable en la población de infantes en edad preescolar desde el año 2005 con 70%, para el 2011 este porcentaje aumentó gracias a una reforma efectuada en 2002 donde se determinó la obligatoriedad de este nivel a partir de los 4 años y que entró en funciones durante el ciclo escolar 2008 – 2009. Con respecto a la asignación de recursos, el 0.6% del Producto Interno Bruto (PIB) se destina a este nivel de educación, cifra que se encuentra en la media de los demás países de la OCDE (OCDE, 2013).

En este orden de ideas, la inversión en educación en México, en términos generales, reportó, en 2010, un gasto de 6.2% del PIB, un porcentaje ligeramente inferior a la media de la OCDE, que es del 6.3%; aunque, se puede decir que fue superior al gasto en la educación de Australia (6.1%), Brasil (5.6%), la Federación Rusa (4.9%), España (5.6%) y Suiza (5.6%) (OCDE, 2013).

Así, durante el transcurso de los años 2005 a 2020, se reportó un aumento en 4% por estudiante, en lo que concierne a los niveles de educación básica a medio superior; no obstante, este ritmo de aumento no es similar a la media de la OCDE que fue de 17%. Por otra parte, en 2018, el gasto en instituciones educativas fue del 4% del PIB, el cual fue mayor que la media de la OCDE que fue del 3.9% del PIB, a su vez siendo equivalente al de Estados Unidos y superando a Canadá con 3.9%, Chile con 3.4%; España con 3.3% (OCDE, 2018).

En lo que respecta a la educación superior, el gasto por estudiante aumentó un 5% durante los años 2005 a 2020, de igual manera, este índice fue inferior al reportado por la media de los demás países de la OCDE de 8%; aunque es menester señalar que superó al de Australia cuyo incremento fue del 1%; Dinamarca con 2%, Países Bajos con 2%; Eslovaquia con 3% y Eslovenia que reportó un incremento de 4%. De igual manera, en 2010, el gasto en las distintas IES en México fue de 1.4% del PIB, equivalente al observado en el Reino Unido; sin embargo, fue inferior a la media de la OCDE por 0.2 puntos porcentuales; aunque mayor que países como Brasil con 0.9%, España con 1.3% y Suiza con el 1.3% (OCDE, 2013; 2018).

En términos generales, el gasto anual por estudiante desde el nivel básico hasta el superior es de 20%, mientras que la media reportada por la OCDE es de 28 % (OCDE, 2013). Desglosando lo anterior, el gasto anual por estudiante de nivel básico es del 15% del PIB, mientras que en educación media superior es de 17%. En lo que respecta a la educación superior, se nota una diferencia mayor, el gasto anual reportó un 52%. En función de lo mencionado anteriormente, vale la pena mencionar que no es lo mismo el aumento del gasto en educación que el gasto por estudiante, debido a que también intervienen factores como la densidad de la población juvenil, motivo por el cual el gasto por estudiante presentó niveles bajos en México; a pesar de los incrementos que se implementaron.

Agregando más elementos a lo anteriormente señalado, es preciso tomar en cuenta los recursos destinados a cubrir los sueldos del personal académico y administrativo, siendo en su totalidad 93.3%, según cifras de la OCDE (2013), además de que México destina el 83.1% a cubrir los salarios del magisterio, formando parte de los porcentajes más altos a comparación a la media de los países pertenecientes a dicha organización, cuyos índices son de 62% para docentes y 78.2% para el personal en general.

En este orden de ideas, el 87.2% del gasto en educación básica se asigna a la remuneración de los profesores, siendo el más alto entre los países de la OCDE, mientras que en educación media superior es de 78.1%, lo que coloca a México como el segundo país con porcentaje más alto de su gasto asignado a personal docente, solamente es superado por Portugal que asigna el 82.9%. Hay que considerar que la media que reporta la OCDE oscila entre un 61.8% en educación básica y 62% en media superior (OCDE, 2013).

Otros datos para tomar en cuenta son los índices de desempleo y deserción escolar. En el caso mexicano, durante 2018, aproximadamente un 66.1% de la población juvenil de 15 a 29 años había desertado escolarmente, asimismo 24.7% se encontraba en situación de desempleo, grupo al cual se les llegó a denominar como “NiNis”, concepción que al parecer de Negrete y Leyva (2013) requiere de mayor elaboración académica en aras de formular políticas públicas más precisas.

Dentro de los países miembros de la OCDE, hay tres naciones con mayor porcentaje de “NiNis” Dentro de los países miembros de la OCDE, hay tres naciones con mayor porcentaje de población juvenil en esta situación, ellos son: Turquía, que ocupar el primer lugar, Israel que es el segundo lugar y México, que ocupa el tercer lugar (OCDE, 2018). Desafortunadamente, hay un aparente aumento respecto a la edad, de tal manera que, de los jóvenes de 15 a 19 años, el 18.9% son Ninis; de los 20 a 24 años el 27.2% se encuentran en esta situación, y el 29.5% de los de 25 a 29 años pertenecen a este grupo. Es menester señalar que se aprecia una disminución del porcentaje de Ninis en función de su escolaridad, así, 27.6% de

adultos jóvenes, en esta condición, cuenta con educación básica; el 18.9% posee educación media superior y el 16.8% tiene educación superior.

No obstante, pese a las distintas crisis económicas que se han desarrollado en las primeras décadas del siglo XXI, en México no se ha apreciado un aumento importante en los índices de población de jóvenes Ninis, a comparación de los demás países miembros de la OCDE (OCDE, 2018). Se puede agregar incluso que los índices respecto a este tipo de jóvenes se han mantenido relativamente estables durante más de una década (24.6% en 2000, 24.9% en 2005 y 24.7% en 2011). (OCDE, 2013).

Mercado laboral de los arquitectos actualmente

Se pueden destacar múltiples visiones académicas sobre la arquitectura como profesión, algunas de ellas consideran que “implica una consciente y responsable tarea de planeación, diseño y construcción de lugares habitables por el hombre dejando para muchos años el legado físico y tangible del paso del hombre por una cultura” (Universidad Nacional del Cuyo, 2010, p.4) dicha concepción ubica a los egresados ante diversas oportunidades de desarrollo profesional por lo que se llega a sostener que “el arquitecto encuentra un mercado de trabajo muy diverso puede desarrollar su profesión en el sector público o privado, respondiendo a las necesidades tanto de un individuo como de una comunidad” (Universidad San Pedro, 2016, s/p). Al considerar lo anterior se puede argumentar que, los egresados de esta carrera pueden participar en todas las etapas correspondientes al diseño y construcción de espacios, contando con actividades y habilidades como las siguientes:

- Oferta de alternativas de diseño arquitectónico enfocadas a la promoción del desarrollo autosustentable de proyectos a nivel edificio y comunidad.
- Conocimiento y aplicación de las diversas técnicas de representación dentro del transcurso del proceso del diseño, en sus distintos niveles croquis, anteproyecto, y proyecto ejecutivo, ya sea en su expresión bidimensional como tridimensional y en sus modalidades libre, técnica y computacional.

- Capacidad de respuesta de diseño a una problemática de rehabilitación arquitectónica dentro de un marco de optimización de la obra edificada en cuestión.
- Capacidad para la evaluación de proyectos ejecutivos, coordinación de especialistas para el desarrollo de dichos proyectos; generación de lineamientos de diseño en las distintas áreas del proceso constructivo y diseño detalles arquitectónicos.
- Habilidad para desempeñarse en las áreas de gerencia arquitectónica, diseño, construcción y finanzas, contando con los principios de responsabilidad y respeto apegado a un marco de una ética profesional y con un enfoque internacional y nacional.
- Generación de proyectos de inversión y evaluación de alternativas cuyo objetivo se centre en la factibilidad de cada proyecto arquitectónico dentro de un marco financiero, económico y legal.
- Capacidad para iniciar y sustentar de manera eficaz una empresa o negocio de servicios arquitectónicos.
- Asesoría a entidades públicas o privadas en áreas relacionadas con el ejercicio arquitectónico

Áreas de trabajo

En concordancia con lo anterior, es posible visualizar un abanico amplio de actividades en las cuales los egresados de la licenciatura de arquitectura pueden desempeñar. Por lo mismo su campo laboral puede considerarse como un espacio que, en apariencia, ofrece múltiples opciones de inserción; considerando que, mayormente, laboran en áreas técnicas de edificación, en diseño, docencia, divulgación o investigación. En este sentido, a continuación, se presentarán algunas actividades profesionales que componen esta oferta ocupacional:

- Arquitecto: Esta actividad se compone de diversos tipos de profesionales cuyas actividades varían en función del tipo de espacios en los que trabajan.

- Urbanista: Se enfoca en la planeación y diseño de ciudades y espacios habitados. Por ello, trata de resolver o atender las diferentes necesidades de las urbes las vías de transporte, los espacios verdes y aquellas que surgen como consecuencia del avance tecnológico.
- Director de obra: Abocada al ámbito de la construcción, quien desempeña esta actividad se encarga de dirigir el desarrollo de una obra en las áreas técnica, estética, de planeación urbana o de impacto medioambiental.
- Dirección de Arte o Escenografía: Esta actividad se encuentra vinculada a expresiones artísticas como el teatro, cine, televisión, por mencionar algunas, en ella, los arquitectos pueden realizar el diseño y creación de escenografías.
- Industria inmobiliaria: Una de las características de dicha actividad, es su dimensión social, ya que se promueve la idea de que los profesionales que ejercen su ejercicio dentro de esta área pueden comprender la relación entre las personas y los espacios habitan y/o utilizan.
- Docencia e investigación: Esta posibilidad profesional implica, además de la impartición de clases, la producción de estudios científicos cuyas aportaciones permitan a la arquitectura reinventarse o resolver inquietudes propias de sus saberes.
- Filantropía: Esta actividad incide en la sociedad a través del mejoramiento de calidad de vida mediante el diseño de espacios, optando constantemente por mejores condiciones de hábitat para las personas, viviendas de interés social y/o espacios sostenibles que reduzcan las consecuencias del cambio climático.
- Ejercicio autónomo: Esta actividad se orienta hacia el emprendimiento, bajo la premisa de que el profesional abogue por un cambio o una evolución en beneficio comunitario bajo la idea del bien social.

Considerando lo anterior, dentro de estos tres grupos de actividades se pueden ubicar las siguientes salidas profesionales con las que cuenta un arquitecto a su egreso:

1. Analista de inversión inmobiliaria
2. Arquitecto
3. Director de obra
4. Diseñador de interiores
5. Diseñador de instalaciones y estructuras
6. Escenógrafo
7. Escritor de libros, revistas y websites de arquitectura
8. Experto en acústica
9. Experto en cálculo de presupuestos
10. Experto en eficiencia energética
11. Experto en domótica
12. Experto en impresión 3D
13. Experto en luminotecnia
14. Experto en patrimonio
15. Experto en realidad virtual
16. Experto en rehabilitación de edificios
17. Experto en seguridad contra incendios
18. Gestor de calidad
19. Gestor inmobiliario
20. Infografista en 3D
21. Investigador
22. Museógrafo
23. Profesor de diversas asignaturas
24. Profesor de diseño asistido por computadora
25. Project manager
26. Urbanista

Escuelas que ofrecen la carrera de arquitectos

Sector Público:

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM): Ciudad Universitaria, FES Aragón y FES Acatlán.
- Instituto Politécnico Nacional (IPN)
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)
- Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)
- Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)
- Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Universidad de Guadalajara (UDG).

Iniciativa privada:

- ITESO
- Universidad Iberoamericana
- Universidad de Monterrey
- Universidad de las Américas Puebla (UDLAP)
- Universidad Autónoma de Guadalajara (UAG)

Estimación de arquitectos en la CDMX

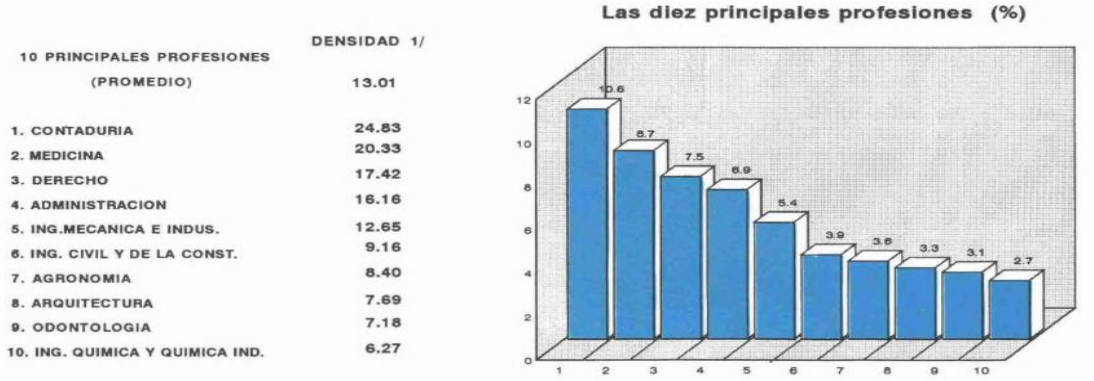
En primer lugar, cabe resaltar que, con base en los datos estadísticos, en México la carrera de arquitectura es una de las que mayor demanda tiene ya que de 76 carreras analizadas ocupa el lugar número 8, ello implica, según datos del instituto nacional de estadística y geografía (INEGI), que el índice demográfico de estos profesionistas es de 1.58 arquitectos por cada mil habitantes, cifra que se estimó tomando en cuenta una población de 112,336,538 habitantes (Bolaños, 2017).

En cuanto a los flujos de arquitectos, estos tienen que ver con el atractivo de continuar la educación en otro contexto, con el prestigio o aprendizaje de otro entorno, o bien por la búsqueda de trabajo por la experiencia o supervivencia laborando dentro del sector. Por otra parte, se estima que el salario de estos profesionales en México es aproximadamente de \$144,000 al año o \$73.85 por hora. De esta manera, los puestos de nivel inicial comienzan con un ingreso de \$66,000 al año, mientras que los más experimentados perciben hasta \$438,979 al año.

Estadísticas de hombres y mujeres

En términos estadísticos, se estima que México cuenta con 187 mil profesionistas de arquitectura, de ellos el 76.1% son hombres y el 23.9% mujeres. Respecto al rango de edad, 35.1% tienen una edad de más de 45 años, 24.5% se encuentran entre 35 y los 44 años, 32.2% tienen de 25 a 34 años y el 8% son menores de 24 años. Por otra parte, en cuestión contractual se estima que 18.7 % trabajan por su cuenta, mientras que 17.3 son empleadores y el 64.1% se encuentran como empleados.

Figura 2.1 Gráfica sobre las 10 principales profesiones



ARQUITECTURA EN LA FES ARAGÓN

La arquitectura ha sido siempre una profesión que ha tenido gran demanda social. Al arquitecto mexicano se le ha formado para dedicarse al diseño, cálculo, construcción, dirección, supervisión y asesoría de una obra. En el caso del plan de estudios de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Aragón se organiza el abordaje académico de los en cuatro áreas del conocimiento arquitectónico que son las siguientes:

- Área de DISEÑO Arquitectónico Integral
- Subárea de DISEÑO
- Subárea de Expresión
- Subárea de Teoría
- Área de Tecnología de la Arquitectura
- Subárea de DISEÑO Estructural
- Subárea de Construcción
- Subárea de DISEÑO del Control Ambiental
- Área de Organización del Proceso Arquitectónico
- Área de DISEÑO Urbano y Planificación

Como complemento de formación se establece también una:

- Estructura Académica de Apoyo (UNAM, 1996, pp.29-30)

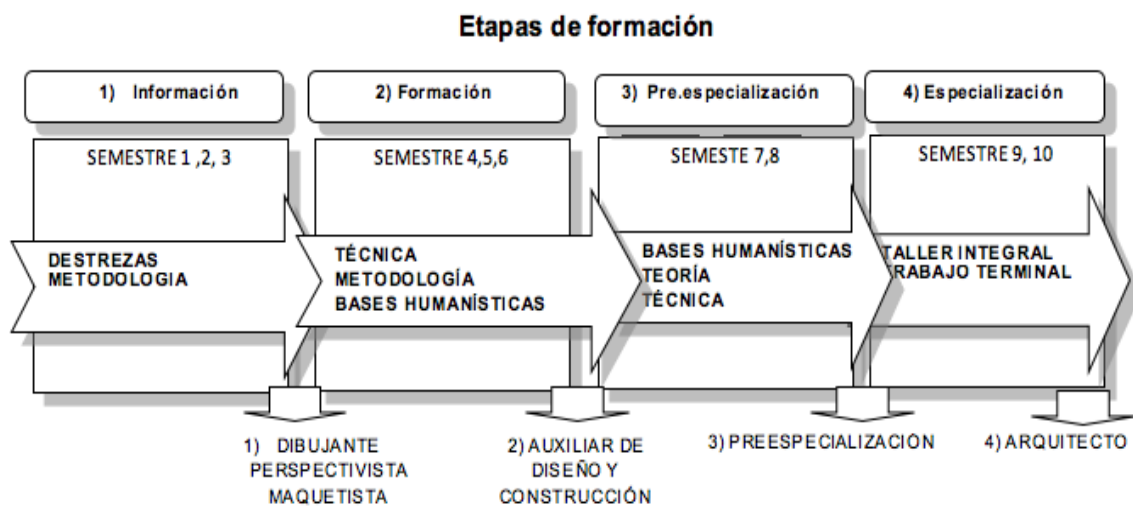
De esta manera, se puede apreciar que, dentro de la propuesta formativa de la carrera de Arquitectura, todo el peso recae en el diseño que es “concebir, determinar y realizar todo espacio-forma que satisfaga las necesidades del Hombre en su dualidad física y espiritual, considerado como individuo y miembro de una comunidad.” (UNAM, 1996, p.21). De manera semejante, el plan de estudios propone que el egresado de arquitectura sea capaz de fundamentar:

...la relación y desarrollo de los procesos y sistemas constructivos de los espacios-forma arquitectónicos [...] la selección del tipo de estructura y el diseño de los elementos estructurales de los espacios-

forma arquitectónicas [...] determinación de las necesidades y elementos para el funcionamiento hidrosanitario, eléctrico y de combustibles en todo espacio forma, control luminoso, térmico y acústico de todo espacio-forma -y- reconocer que la creatividad del arquitecto responde a una formación liberal como hombre en su dualidad espiritual y ética. (UNAM, 1996, p.21).

Profundizando en lo anterior, la propuesta de la carrera de Arquitectura se caracteriza por 4 etapas de formación, éstas se encuentran estructuradas conforme al progreso del estudiantado en dicha licenciatura y que se puede apreciar en la figura 2.2.

Figura 2.2 Esquema de etapas de formación



Fuente: UNAM, 1996

Plan de Estudios 1996

En primer lugar, La etapa 1 “Información” tiene por intención de que el estudiante se relacione con la teoría mediante un “análisis de los objetivos de conocimiento específicos a la disciplina” (UNAM, 1996, p.34). Dicha etapa, que transcurre en los primeros tres semestres, propone que el estudiantado obtenga los elementos necesarios para así poder aplicarlos a la práctica. Un punto importante lo constituye la metodología del diseño; ya que es vista como un todo integral, en cuyo caso se propone el desarrollo de destrezas que le permitan a este profesionista expresarse en un lenguaje arquitectónico coherente. En este tenor, se propone una relación con la siguiente etapa en función del tránsito de lo aprendido a la aplicación práctica. En suma, se pretende promover la integración e inducción a la Facultad y a la carrera, así como al ambiente universitario y que conozca la infraestructura física y humana disponible para potenciar su formación académica y profesional (UNAM, 1996).

En este orden de ideas, se propone que el estudiante de la carrera de arquitectura, al finalizar con la etapa de información, debe de haber desarrollado lo siguiente:

- Comprensión del proceso del diseño Arquitectónico.
- Comprensión del lenguaje de expresión del arquitecto.
- Comprensión de los rudimentos básicos de la técnica edilicia.
- Comprensión del ser arquitecto como actitud ante la vida.

La segunda etapa, la de “formación”, no solamente se restringe a los procesos académicos del estudiantado, sino que enarbola la idea de que en la formación profesional convergen varios tipos de formaciones, ya sea familiar, escolar, social, religiosa, entre otras más. En este sentido, durante esta etapa, se pone atención a los saberes devenidos de las humanidades y ciencias sociales, además de los específicos de la profesión. “Respecto al proceso cognoscitivo, el estudiante se relaciona más con la práctica y los aspectos técnicos, aunque todavía dentro del proceso de análisis”. (UNAM, 1996, p.34). La relación con la siguiente etapa es integrar los conocimientos e la teoría y práctica.

De esta manera, esta etapa pretende contribuir al desarrollo y consolidación de la formación profesional de los estudiantes, considerando que tienen oportunidad de adquirir una formación valiosa de cara a la práctica profesional en el contexto profesional real mismo, donde ponen a prueba lo aprendido, y desarrollan o consolidan competencias profesionales. Espacios tales como los ejercicios de aproximación de los estudiantes a la práctica profesional en el desarrollo de asignaturas teórico - prácticas, muchas veces no van acompañados de metodologías adecuadas de aprendizaje o acompañamiento, por lo que se reduce la posibilidad de aprovechamiento de estos.

Al término de la etapa el estudiantado debe de contar con lo siguiente:

- Dominio del lenguaje de expresión del arquitecto.
- Manejo de los conceptos esenciales de la técnica edilicia.
- Comprensión de la relación sociocultural del hombre-sociedad y su hábitat físico.
- Manejo de las técnicas de instalaciones y control ambiental.
- Manejo de la fundamentación conceptual, económica y administrativa del proceso arquitectónico.

En la tercera etapa, la de pre - especialización, se propone el inicio del proceso de síntesis del conocimiento, en el que el estudiantado articulará la teoría y la práctica en proyectos complejos específicos. De esta manera: “Lo global y totalizador de la arquitectura se amplía al seleccionar un área (de las cuatro posibles) de trascendencia en su formación. Para el caso de la Tecnología, se consideran también sus tres subáreas” (UNAM, 1996, p.34). Para acreditar esta etapa, se deberá cursar siete módulos selectivos, cinco de los cuales son propios de cada área (subárea en Tecnología), y uno de cualesquiera otra área o subárea del propio plan. La relación a la siguiente aplicar los conocimientos adquiridos durante su proceso de formación.

Es menester tomar en cuenta que el arquitecto en formación cuenta con la capacidad de realizar el servicio social, el cual constituye otro de los espacios normados que permiten la vinculación de los estudiantes con los contextos reales de aplicación del conocimiento y desarrollo de competencias. Actualmente, la realización del servicio social tiene lugar después de que los alumnos han reunido un determinado número de créditos. La duración del servicio es de 480 horas a realizarse en un periodo no menor a 6 meses (4 horas diarias), con la opción de llevarse a cabo en el periodo de formación o al egreso (UNAM, 1996).

De esta manera, al término de la etapa de pre – especialización, el arquitecto en formación debe de contar con las siguientes habilidades:

- Dominio del proceso del diseño arquitectónico.
- Comprensión de la evolución arquitectónica universal y mexicana.
- Comprensión del proceso de evaluación arquitectónica.
- Comprensión de las condicionantes del entorno urbano y la normatividad correspondiente.
- Definición de un área de trascendencia de preespecialización

El Plan de Estudios de la carrera de Arquitectura propone que, durante la cuarta etapa, especialización, se concrete el proceso de síntesis del conocimiento, considerando dos aspectos:

1. La síntesis del conocimiento que se da en tanto el estudiante concentra lo aprendido durante la Carrera en un proyecto formal terminal.
2. El proyecto realizado y desarrollado de acuerdo a la práctica profesional, podrá permitir la titulación del estudiante. Cabe señalar que por esta intención se pretende incrementar cuantitativa y cualitativamente el índice de titulados (UNAM, 1996, p.34)

Considerando lo anterior, hay que señalar que la participación de los docentes se ve orientada en función de los proyectos del estudiantado, en cuyo caso sus entre sus labores se encuentra la asesoría y dirección del trabajo de los estudiantes desde la especialidad de todas las áreas en equipos pluridisciplinarios (UNAM, 1996).

Al finalizar esta etapa se propone que este profesionista en formación cuente con las siguientes habilidades:

- Dominio del diseño arquitectónico integral.
- Dominio del manejo del entorno urbano y la normatividad correspondiente como condicionante del diseño arquitectónico integral.
- Dominio de la técnica edilicia básica.
- Dominio de la fundamentación conceptual, económica y administrativa del proceso Arquitectónico.
- Dominio del proceso de auto evaluación profesional.

De esta manera se propone la idea de que el estudiante, una vez concluida cada una de las primeras tres etapas, pueda asimilar la profesión incluso con el logro parcial de su formación, por ello se supone que estas “le permiten incorporarse simultáneamente al mercado de trabajo para apoyarse en el costo de sus estudios, utilizando lo aprendido durante su permanencia en la Carrera” (UNAM, 1996, pp. 34-35).

La incongruencia también puede generarse en un desajuste fundamental entre la orientación intelectual del estudiante y de la institución. Esto no solo tiene que ver con las actividades académicas formales; también refleja los resultados de las interacciones cotidianas entre profesores, funcionarios y estudiantes que se producen fuera de las aulas. (Tinto 1992)

Es la propuesta institucional de tal forma que al término del último semestre serán capaces de cumplir con lo estipulado en el mapa curricular y contar con las herramientas para insertarse en el campo laboral.

¿Qué sucede en la realidad? Durante el Periodo 2011-II a 2014-I, mi instancia como docente en dicho campo de la arquitectura, dentro de la misma institución (FES Aragón) observé que los estudiantes están preocupados por terminar un proyecto que se les asignó desde el inicio del semestre, ya que la demanda se da desde primer semestre que consiste: en entregar la realización de planos, maquetas, bosquejos, dibujos, diseños y perspectivas a la temática que se asignó y con sus respectivas características, en ese proyecto se vinculan todas las asignaturas, excepto los seminarios de integración profesional. El proyecto se da durante toda la carrera de arquitectura, y a medida que va avanzando el estudiantado, las exigencias aumentan.

“El problema que se desarrolla es como el estudiante vive, percibe y desarrolla su proceso de formación profesional y que está pasando en él, ya que los estudiantes se enfrentan con diferentes obstáculos en su proceso. Durante esta trayectoria se pierden de dar una formación integral y se rompe la estructura del plan de estudios de la carrera de arquitectura de la FES Aragón, detecto que no se está realizando la función de los seminarios y no se está logrando la incorporación a la sociedad y al mercado laboral sobre este aspecto identifiqué que los profesores no tienen relación con su campo laboral lo cual indica que no saben cómo se mueve la profesión afuera y no dan una vinculación a los estudiantes.” (E42013)

En virtud de lo anterior, resulta relevante considerar lo anterior frente a lo que el plan de estudios propone respecto a la función de los seminarios de Integración profesional, la cual se encuentra en la «Estructura Académica de Apoyo» y que pretende ayudar al estudiante incorporarse más fácil a la sociedad y principalmente al campo laboral, donde, por cierto, los pedagogos son los encargados de impartir estos seminarios, debido a su perfil; sin embargo, por la demanda de la asignatura es impartida por los arquitectos. A continuación, presentaré una descripción de cada uno de estos seminarios:

- *Seminario de integración profesional 1:* Éste se imparte durante el primer semestre, posee 4 Créditos Teóricos, es de carácter obligatorio y se pretende que al término del mismo “el estudiante conocerá la importancia de su formación conductual como parte integral de su formación profesional a través de discusiones en grupo que acentúen la emisión y recepción de ideas y el razonamiento que ambas implican” (UNAM, 1996a, p.297).
- *Seminario de integración profesional 2:* Corresponde al tercer semestre, de igual manera posee 4 Créditos Teóricos, es obligatorio y su finalidad consiste que el estudiante analice los conocimientos adquiridos sobre la emisión y recepción de ideas además del razonamiento que ambas implican gracias a la exposición de sus opiniones respecto del “contenido de algunos libros, producciones de cine, teatro, música, escultura y pintura relacionados con la arquitectura que sean elegidos para su estudio durante el curso, y evaluará la primera etapa de su formación como Arquitecto” (UNAM, 1996a, p.299).
- *Seminario de integración profesional 3:* Obligatorio durante el sexto semestre, con 4 Créditos Teóricos, tiene por objetivo que el estudiante valore “la importancia del conocer la problemática socio - política de su país para orientar su actitud profesional frente a la sociedad - y evalúe - la segunda etapa de su formación como Arquitecto” (UNAM, 1996, p.301).
- *Seminario de integración profesional 4:* Con 4 Créditos Teóricos, también de carácter obligatorio dentro del octavo semestre, tiene por directriz que al finalizar éste “el estudiante evaluará la importancia del conocer sus responsabilidades profesionales y gremiales para orientar su actitud ante la sociedad, y evaluará la tercera etapa de su formación como Arquitecto” (UNAM, 1996, p.303).

Cabe agregar que, en la carrera de arquitectura de a FES Aragón, están frente al grupo dos docentes por cada asignatura porque cada estudiante requiere y solicita que se le revise planos, maquetas, graficas etc. Por la cantidad de

estudiantes que hay en los grupos así entre los dos profesores podrán ayudar y apoyar al estudiante en su proceso de formación.

En conclusión, existe una gran problemática social, el desempleo, siendo México el tercer país con menor desempleo. Además, existencia otras problemáticas dentro del mundo laboral como lo son la falta de escolarización dificulta la inserción en la misma, la desigualdad de género en el desempleo. Otra problemática es la precarización de las condiciones de trabajo, la baja calidad de los empleos que las empresas ofrecen para sus trabajadores, así como los salarios.

Los jóvenes al terminar su nivel superior se enfrentan a una triste realidad ya que, pese a que cada vez son más jóvenes que se gradúan, no existe más ofertas de trabajo. Hay una gran tasa de desempleo de profesionales egresados.

Por último, una de las carreras con mayor demanda en los jóvenes es la arquitectura, ya que, se cuentan con 187 mil profesionistas de arquitectura, de los cuales el 76.1% son hombres y el 23.9% mujeres. La arquitectura presenta una gran demanda y se considera una de las carreras con mayor diversificación ya que, pueden ejercerse dentro del sector público como privado además puede desarrollar diversas actividades profesionales tales como de arquitecto, urbanismo, director de obra, dirección de arte, en la industria inmobiliaria, filantropía hasta en la docencia y la investigación, por lo que, se consideran más de 26 salidas profesionales con las que cuenta un arquitecto a su egreso.

En México se cuenta con muchas escuelas que tienen la carrera de arquitectura tanto en el sector público como en el privado. Una de ellas es la Facultad de Estudios Superiores Aragón, la cual se considera una de las más reconocidas e importantes para la carrera debido a que cuenta con un plan de estudio con una gran estructuración ya que, el plan de estudios toma en cuenta el mercado laboral. Dicho plan de estudios se divide en tres etapas y el profesional al concluir cada una de las primeras tres etapas puede incorporarse al mundo laboral utilizando lo aprendido en su formación. Esta es una propuesta de la institución para que los jóvenes sean capaces de cumplir con los conocimientos generales de la carrera, pero también contar con las herramientas necesarias para incorporarse de

forma satisfactoria al campo laboral. Además, frente a las preocupaciones de los estudiantes por la carga de trabajo, las exigencias de la carrera y su inserción en el mundo laboral, el plan de estudios propone se incorpore seminarios de integración profesional el cual pretende ayudar al estudiante incorporarse más fácil a la sociedad y principalmente al campo laboral.

LA RUTA METODOLOGÍA

La presente investigación se sustenta desde un enfoque cualitativo el cual permite comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural en relación con el contexto, necesaria para complementar el análisis de la situación que se investiga. Por otro lado, busca explorar las experiencias, vivencias y perspectivas de los egresados de la carrera de arquitectura de la FES Aragón sobre su proceso de formación profesional.

Lo que se pretendió con la realización de la investigación fue comprender la perspectiva de grupos pequeños de personas a los que se investigará acerca de los fenómenos que los rodean, profundizar en sus experiencias, opiniones y significados, es decir la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad (Erikson 1974). Lo anterior con el propósito de comprender e interpretar la realidad desde la mirada de los egresados, a través de la construcción de categorías y ejes de análisis derivados de la participación de los informantes claves. Desde el enfoque interpretativo, importa obtener el sentido y significado de sus actores para regresar la información para que la analicen y se vean reflejados en su hacer.

Apoyada en el enfoque interpretativo nos permitió construir un cuerpo teórico, que permitió interpretar, comprender y analizar la realidad, a partir de la búsqueda de sentidos y significados de sus actores, de acuerdo con éste la teoría se va construyendo como resultado de problematizar la realidad, en un ir y venir entre la teoría y la práctica. “El interés de la investigación se centra en el significado humano en la vida social y en su dilucidación y exposición de parte del investigador” (Erickson y Wittrok, 1989, p.196). De acuerdo con Erickson y Wittrock (1989), justificamos el uso del enfoque interpretativo para conocer como el sujeto vive su formación profesional en la carrera de arquitectura de la FES Aragón, al dar cuenta de su complejidad, de la existencia de procesos contradictorios, de tensiones. Para llevar a cabo el trabajo de investigación es necesario reconocer que ninguna propuesta es válida si el sujeto no reflexiona sobre su proceso de transición al

empleo, si el actor no entiende lo que está sucediendo, cómo está pasando y las implicaciones que tiene.

La investigación se desarrolló durante el período de 2018-2019 considerando esencialmente las vivencias de los egresados de la carrera de arquitectura de la FES Aragón, pero no dejando de lado la opinión de profesores y autoridades de la carrera de arquitectura y por ende conocen muy bien los diferentes procesos que enfrenta el egresado durante su transición al mercado laboral.

Los egresados que participaron como características que tenían que cumplir es que estén laborando en su primer trabajo como profesional de la arquitectura.

Se realizaron 13 entrevistas se analizarán las voces y argumentos válidos de estos actores, que de alguna manera permitieron comprender su transición al mercado laboral. A la muestra seleccionada se le aplicaron entrevistas para la recolección de la información; se realizó su posterior transcripción con el objeto de ubicar e identificar: categorías de análisis, indicadores y conceptos que sirvieron para el reporte final de resultados.

Por lo tanto, el propósito fundamental es Identificar problemáticas que suceden durante su transición al empleo de los egresados de arquitectura de la FES Aragón; para derivar estrategias y acciones que mejoren su proceso de formación.

El trabajo de campo es particularmente útil para responder a las siguientes preguntas: ¿Qué está sucediendo, específicamente, en la acción social que tiene lugar en este contexto particular? ¿Qué significan esas acciones para los actores que participan en ellas, en el momento en que tuvieron lugar? ¿Cómo están organizados los acontecimientos en patrones de organización social y principios culturalmente aprendidos para la conducción de la vida cotidiana? ¿Cómo se relaciona lo que está sucediendo en este contexto como totalidad con lo que sucede en otros niveles del sistema, fuera y dentro de él? ¿Cómo se comparan los modos en que está organizada la vida cotidiana en este entorno con otros modos de organización de la vida social en un amplio espectro de lugares distintos y de otros tiempos?

El trabajo de campo en la enseñanza, a través de su carácter reflexivo, ayuda a los investigadores hacer que lo familiar se vuelve extraño e interesante nuevamente (Erickson y Wittrok, 1989). Lo común se vuelve problemático. Lo que está sucediendo puede hacerse visible y se puede documentar sistemáticamente. Por otro lado, se hace necesario adquirir un conocimiento específico a través de la documentación de determinados detalles de la práctica concreta. También la necesidad de considerar los significados locales que tienen los acontecimientos para las personas que participan en ellos. La investigación de campo se basa en la necesidad de tener un conocimiento comparativo de diferentes medios sociales, así como la necesidad de tener un conocimiento comparativo más allá de las circunstancias inmediatas del medio local.

Técnicas, fuentes e instrumentos de investigación empírica

Los instrumentos fueron: guías de observación directa y entrevistas. Estas evidencias empíricas nos permitieron tener información y referentes sobre como los egresados pasan su proceso de transición al mercado laboral. Por otra parte, se contó con información suficiente para dar cuenta de cómo se estructura el estudiante en la carrera haciendo diferentes demandas a la misma. Finalmente interesó rescatar vivencias, experiencias y significados que los actores le asignaron.

La entrada a la vida universitaria viene precedida de un largo periodo académico preparatorio seguido de un período posterior de adaptación y ajuste a este nuevo contexto. Para el estudiante el cambio implica pasar de una etapa centrada en variados intereses y la concreción de una opción que definirá los objetivos a conseguir en su proyecto de vida que incluye el profesional:

Ejes y categorías de análisis:

Ejes	Categorías
Expectativas	Imaginario de los estudiantes
	Perfil de ingreso
	Plan de estudios de la carrera
Mercado laboral de la arquitectura	Capital humano
	Competencias laborales
	Competencias profesionales
Ser y hacer Arquitectura	Reflexiones de la vida profesional
	Transición hacia el mercado laboral
	Desarrollo de competencias laborales

Creación propia

2.3 Estado del arte sobre expectativas laborales

En relación con lo anterior, resulta indispensable destacar aquellas investigaciones que se han elaborado respecto a las expectativas laborales de los estudiantes de educación superior, debido a los vínculos que se pueden establecer entre esta temática y la inquietud que se expuso anteriormente. Por ello, y considerando que es una cuestión que tiene diversas aristas dependiendo del contexto, se decidió presentarlos desde dos ámbitos: el internacional y el nacional.

Estudios a nivel internacional

Uno de los trabajos que bien merece la pena rescatar a este respecto, es el de “Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles” elaborado por Pastor, Peraita y Zaera (2013), en éste, se parte de la inquietud sobre la pertinencia de las expectativas de los profesionistas en formación tomando las condiciones que circundan al Mercado Laboral, así como la influencia de éste en la toma de decisiones de estos sujetos. Un aspecto detonante en este trabajo oscila, de manera implícita, en los dilemas que orbitan a la idea de la «tasa de retorno» abanderada por una corriente de la teoría del capital humano (Vernières, 1999) en donde se establece una relación entre las elecciones de los sujetos respecto a los potenciales beneficios que implica estudiar en los espacios de educación superior. De esta manera, el punto de análisis refiere al nivel de conocimiento que poseen los universitarios respecto a la inserción laboral, como los aspectos que intervienen en el ingreso al mundo ocupacional, tales como las modalidades de titulación y las probabilidades de encontrar empleo en el primer año de egreso dependiendo de la opción elegida para obtener el título (Pastor, Peraita y Zaera, 2013).

En este sentido, el interés de los mencionados autores estriba en conocer las expectativas a futuro que posee el estudiantado no solamente sobre su progreso económico; sino también el social y cultural dependiendo de la modalidad de titulación y sus características personales. De esta manera, una de las fuentes base en dicha investigación es la (ECoViPEU) que se aplicó a 45.167 alumnos, ello les permitió analizar las motivaciones que los llevan a cursar distintos tipos de estudios

universitarios, identificando así los aspectos determinantes y condicionantes en su formación académica (ECoViPEU, 2012).

Como resultado del análisis a la encuesta anteriormente mencionada, se encuentra que, en una valoración de 1 a 5, los estudiantes universitarios, éstos poseían expectativas de 3,6 respecto a si la formación universitaria que reciben en las aulas de las universidades españolas les permitirá incorporarse en el mercado laboral en un futuro, y, en el caso de poseer uno, que éste sea mejor que el que desempeñan (Pastor, Peraita y Zaera, 2013).

Por otra parte, otro de los hallazgos relevantes que exponen los mencionados autores tiene que ver con el tema de las expectativas del estudiantado, ya que se aprecia que hay una preferencia educativa relacionada con aspectos como la vocación y la dimensión expresiva que subyace a la formación universitaria relegando a aquellos conocimientos que se relacionan con el mercado laboral o con el estatus social. De esta manera y, en primer lugar, se encuentra una preferencia del estudiantado hacia aquellos saberes que coadyuvan al desarrollo personal. En segunda posición, se encuentran las expectativas concernientes a la consecución de un empleo a fin a sus intereses. Cabe destacar que, en tercer escaño y con un margen sustantivamente menor en comparación de los anteriores, se encuentran las aspiraciones enfocadas hacia las percepciones económicas y pertenencia a una clase socioeconómica de ingresos altos (Pastor, Peraita y Zaera, 2013).

En un contexto semejante, Vines Otero (2011) publicó en colaboración con algunos estudiantes, el estudio "Expectativas Laborales entre los Universitarios de la Comunidad Autónoma de Madrid". Partiendo de la información sobre el empleo juvenil, obtenida mediante una encuesta elaborada a 2,100 estudiantes inscritos en dicha universidad, se encuentran hallazgos relevantes como el periodo en el que los egresados obtienen su primer empleo, perspectivas salariales, situaciones contractuales y disposiciones que estos presentan frente a las demandas del mundo productivo. En consecuencia, advierte situaciones diversas, entre ellas destaca el optimismo como un factor determinante para incorporarse al mercado laboral, de esta manera 3 de cada 4 jóvenes espera encontrar trabajo antes del primer año de

egreso, o que el 60% de la población encuestada pondera la posibilidad de trabajar en una labor con nula relación respecto a la formación obtenida, asimismo consideran que el dominio de idiomas extranjeros es un factor determinante en la contratación. De igual manera advierte que solo el 20% de dicha población no pretende seguir estudiando.

Con respecto al contexto sudamericano se encuentran trabajos como el de Weller (2006), quien en su investigación "Los jóvenes y el empleo en América latina desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral" como objetivo analizar los procesos de inserción laboral de los jóvenes en Chile, Ecuador, El Salvador, Paraguay y Perú. Dicha publicación surgió como necesidad de exponer los resultados obtenidos por el proyecto de la CEPAL llamado "Integración de jóvenes al mercado laboral", desarrollado en los países previamente citados y en colaboración con la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica de la República Federal de Alemania (GTZ por sus siglas en alemán). Para la selección de dichas naciones se consideró la existencia de estos proyectos bilaterales, acordados con las respectivas autoridades gubernamentales, además de la importancia que el tema de la juventud ocupa en sus agendas.

De esta manera, es menester mencionar que, los proyectos de la CEPAL / GTZ, se desarrollaron atendiendo a las siguientes directrices (Weller, 2006):

- Expectativas y experiencias de jóvenes y adultos jóvenes en el mercado laboral, los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.
- Características de la demanda laboral de las empresas, las experiencias de este sector con respecto a la contratación de jóvenes y sus prácticas de capacitación.
- Características de rotación, movilidad y trayectorias laborales de los jóvenes y adultos jóvenes.

Considerando lo anteriormente expuesto, esta investigación concluye que un eficiente entorno macroeconómico constituye una precondition para poder mejorar los márgenes de inserción laboral de las juventudes, colocando un énfasis especial en el ejercicio independiente de las diversas profesiones. En el mismo tenor, se expone la importancia de las tasas de crecimiento económico, debido a que su aumento y estabilidad podría mejorar las condiciones contractuales, así como incrementar la oferta del mercado laboral; además, se agrega que ello es un imperativo para cualquier programa que atienda a la empleabilidad de los jóvenes, el aumento de la eficiencia de la intermediación laboral, y otros aspectos relacionados con la inserción laboral (Weller, 2006).

Estudios a nivel nacional

Un trabajo que, en el contexto mexicano, trata una cuestión semejante a las investigaciones citadas anteriormente, es el de Carrillo-Olivera y Ramírez (2011) intitulado “Expectativas académicas y laborales de estudiantes próximos a egresar de una Licenciatura en Psicología Educativa”, el abordaje que hace dicho escrito considera la problemática que oscila entre la preparación y el futuro académico en relación con sus expectativas. Para tales fines, un punto de análisis lo constituye la pertinencia de la formación del estudiantado perteneciente a dicha licenciatura en relación con el perfil de egreso propuesto por la Universidad Pedagógica Nacional y las aspiraciones profesionales que dicho alumnado posee, confrontando este escenario con una evaluación retrospectiva por parte de esa población. Con ese antecedente, buscaron el origen de dichas expectativas a través de los testimonios de estos actores sociales, además de sus ponderaciones respecto a una potencial reestructuración de los planteamientos curriculares de la institución educativa antes mencionada.

Así, desde un enfoque cualitativo, dicha investigación, obtuvo sus hallazgos mediante un muestreo no probabilístico, basado en la técnica de la bola de nieve, a través de entrevistas. Cabe agregar que, su fundamentación teórica estuvo orientada hacia la cuestión de las expectativas personales y su influencia en

terceros, para ello se sirvió de los aportes de Vroom (1999); Martínez (1975), Bühler (1973) y Rosenthal y Rubin (1978).

En este orden de ideas, un hallazgo relevante de dicha investigación propone a la incertidumbre como la principal vicisitud a la que se enfrenta el estudiantado al egresar de la academia, y, como consecuencia, dicha población manifestó no tener resueltas cuestiones como si van a continuar con sus estudios o dónde se desempeñarán laboralmente, así como las acciones a ejecutar para la consecución de una trayectoria profesional exitosa.

Otro aporte que se puede resaltar dentro de las investigaciones realizadas en el ámbito nacional, es el de Burgos y López (2010) quienes en su trabajo “La situación laboral de profesionistas” realizan un análisis del mercado de trabajo considerando a la población perteneciente a la Universidad de Sonora, en especial, de los alumnos de nivel licenciatura, tomando en cuenta los aportes de la teoría del capital humano (Becker, 1993), la teoría de la competencia por los puestos (Thurow, 1975; Sattinger, 1993) y la Teoría del conocimiento heterogéneo (Allen y Van Der Velden, 2001), además de considerar al documento “La educación Superior: situación actual y perspectivas” (SEP-SES, 2009).

En dicho estudio se seleccionó a una cohorte de egresados durante el año 2006 de cuatro campus de la Universidad de Sonora, siendo estos 2,531 exalumnos, utilizando cuestionarios a fin de obtener una muestra representativa que pudiera dar cierto grado de certidumbre con respecto a la temática anteriormente mencionada.

Dentro de las conclusiones que presenta el trabajo antes mencionado resalta una situación particular, ella refiere a la cobertura de la educación superior, pues esta expansión se ha traducido en un incremento en el número de profesionistas que aspiran a incorporarse al mercado laboral; no obstante, se identifica una adversidad debido a la ausencia de una correspondencia directa con los niveles de crecimiento económico ya que no son suficientes para la creación de ofertas de empleo acordes a la escolaridad universitaria; ello no deriva de manera exclusiva en el desempleo, más bien, conlleva a un cierto nivel de precarización de las

condiciones de empleo, entre las que están remuneraciones poco adecuadas, grupos de egresados que se desempeñan en puestos que no requieren formación profesional o que no tienen mucha coincidencia con la carrera estudiada, y que, en suma, no exista una correlación entre los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad respecto al cargo que desempeñan los exalumnos (Burgos y López, 2010).

En virtud de los hallazgos obtenidos, en esta investigación se sugiere que la situación del mercado laboral de profesionistas en el país requiere de un replanteamiento de la política económica, considerando, entre otros elementos, cuestiones como el crecimiento de la producción y del empleo. Asimismo, propone la necesidad de repensar a la política educativa nacional, en aras de coadyuvar a la promoción de los esfuerzos correspondientes a la cobertura en educación superior y la pertinencia de las carreras y planes y programas de estudio respecto a las demandas sociales, con el objetivo de que las primeras se adecúen los conocimientos y habilidades presentes en los perfiles de egreso tomando en cuenta el futuro de los exalumnos (Burgos y López, 2010).

Precisamente, el problema que atañe a las expectativas de los egresados y la relación con su formación académica fue una de las preocupaciones de Ducange (2009) reflejada en su investigación "Formación universitaria expectativas laborales y éxito profesional. Estudio sobre un grupo de estudiantes de una universidad privada de Guadalajara". Dentro de sus bases teóricas, dicho trabajo consideró al «estructuralismo constructivista» además de aspectos como el «habitus», el «capital cultural» y el «espacio social», y otros aportes que retoma del sociólogo francés Pierre Bourdieu (1980; 1988; 1994). Desde el aspecto metodológico, toma en cuenta a la teoría de las representaciones sociales (Moscovici, 1986; Jodelet, 1984; 1997), complementado con la teoría del "lenguaje performativo" (Austin, 1970).

Así las cosas, para la recolección de la información, Ducange (2009) aplicó una encuesta y entrevistas grupales a 85 estudiantes seleccionados de un grupo de 284 alumnos de quinto semestre de las licenciaturas de Administración de

Empresas, Psicología y Arquitectura; comparando, además, los perfiles de ingreso y egreso de las tres carreras.

Considerando lo anterior, los hallazgos de esta investigación fueron diversos, cuya apreciación bien puede dividirse entre dos poblaciones, de las cuales la primera pertenece a las carreras de Psicología y Arquitectura, ya que estos manifiestan que, pese a la preparación que han obtenido en las aulas, su formación no les garantiza un empleo exitoso en el sector productivo, monetariamente hablando; incluso se advierte un rechazo de los estudiantes de las carreras antes mencionadas respecto a discursos orientados hacia el “emprendimiento”. La segunda población diverge en este último aspecto, y propiamente se conforma de alumnos de la licenciatura de Administración de Empresas, pues sus representaciones concuerdan con propuestas afines a estas creencias de tintes mercantilistas, incluso “son los principales portadores de [...] la «ideología Omnilife»” (Ducange, 2009, p.186).

Otra investigación, que estriba sobre la tónica de las expectativas profesionales de los jóvenes universitarios, es la que realizaron Hernández y Fernández-Pérez (2004) mediante un estudio de caso. Para efectos de su trabajo, tomaron en cuenta la teoría psicológica de «El efecto Pigmalión» o «Profecía de autocumplimiento» (Rosenthal y Rubin, 1978; Pichardo, et. al., 2007), los aportes de la Sociología de las Profesiones (Fernández-Pérez, 2002), y la teoría de las Representaciones Sociales (Moscovici, 1986). La población a la cual prestaron atención fue a los estudiantes de la carrera de Psicología de los últimos cuatrimestres de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El objetivo central de sus esfuerzos se centró en “descubrir, desde la percepción de los alumnos, elementos que puedan enriquecer al desarrollo y mejora del plan de estudios, así como la práctica profesional de la licenciatura” (Hernández y Fernández-Pérez, 2010, p.18).

Entre los hallazgos relevantes de dicha investigación se encuentra que los estudiantes de la carrera de Psicología de la BUAP tienen la expectativa obtener conocimientos, habilidades, estrategias y herramientas que, en un futuro, les permitan desempeñarse exitosamente como profesionales de psicología, independientemente de cualquiera de los campos formativos propuestos por el plan de estudios; asimismo, advierten la necesidad de que la universidad les provea de los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos propuestos dentro del currículum (Hernández y Fernández-Pérez, 2010).

Otro trabajo que merece la pena ser considerado, es el de García, Ortega y Mullier (2010), quienes realizaron un estudio sobre las expectativas de los estudiantes de las carreras de Comunicación de Derecho y Psicología, pertenecientes a la Universidad del Valle de México Campus Tlalpan, con respecto a su ingreso y egreso. Uno de los aspectos relevantes de dicha investigación, fue la comparación de los resultados obtenidos con las expectativas de jóvenes en edad universitaria que no forman parte del sistema universitario formal. En este sentido, el fundamento de su trabajo tomó en cuenta los aportes de Rosenthal y Rubin (1978) con respecto a la influencia que ejercen las expectativas de unas personas sobre otras.

En este orden de ideas, a través de un test tipo Likert que constó de 60 reactivos, entre sus hallazgos resalta la poca diferencia significativa respecto a la actitud emprendedora que presentaron los estudiantes de los primeros semestres en comparación con los estudiantes de novenos semestres. En cuanto a la cuestión que refiere a la situación de las expectativas de dicha población frente a la juventud no universitaria, encontraron poca diferencia con la actitud emprendedora que sostiene este último grupo.

3.0 MARCO TEORICO

En este capítulo se abordará en un primer momento de manera general los paradigmas y perspectivas teóricas bajo las que se ha estudiado la relación educación empleo, este repaso nos conducirá a la inevitable actualización de dicha relación. A su vez se hace énfasis en el reconocimiento de la heterogeneidad de la educación y del mercado de trabajo, característica de suma importancia para nuestra investigación. Por otra lado, también se aborda el intento por diversos autores para una renovación teórica. Además, se describe la heterogeneidad de la educación lo cual es esencial para ahondar sobre las implicaciones inscritas respecto a la relación educación-trabajo. La educación es parte importante para la inserción de los jóvenes al mundo laboral por lo que, se define al mercado laboral y los elementos que los conforma. Asimismo, cuando los universitarios terminan el nivel superior tienen expectativas por lo que, en el capítulo se hablan sobre las expectativas de los universitarios como de las expectativas laborales. También, explica el perfil del egresado y, por último, sobre el proceso de transición por el que pasan los jóvenes al querer incorporarse al mundo laboral.

La relación Educación-Empleo

A finales de la década de los ochenta, Dabezeis y Rodríguez (1988) refieren que "los estudios referidos a empleo y capacitación de jóvenes en particular se desarrolla en el marco de la crisis de los paradigmas de la investigación social" (p.24). Esta y más conclusiones son a las que llegan sobre la base de conjunto de estudios de los cuales analizaron las teorías y metodologías utilizadas. Asimismo, reconocieron la imposibilidad de realizar un inventario de la evolución y vigencia de las diferentes construcciones teóricas que han orientado la labor de investigación y hasta la propia acción a nivel regional, por ello, resulta pertinente señalar los más destacables.

Relación Educación y Trabajo

En primer lugar, es importante considerar que, el fenómeno de la vinculación de la educación con la sociedad, remite a tener en cuenta que el funcionamiento del mercado laboral constituye uno de ámbitos privilegiados de análisis de dicha relación. Cabe resaltar, además, que también hay múltiples explicaciones sobre dicha relación y estas varían de acuerdo con la perspectiva teórica que tomen como fundamento (Barrón, et. al, 2010)

Considerando lo anterior, la teoría del Capital Humano constituye un aspecto clave dentro de esta cuestión, la cual ya se había identificado dentro de los trabajos correspondientes al Estado del Arte. Ahora bien, el origen de la teoría moderna de esta teoría data de la década de 1950, justo cuando había una creciente preocupación respecto al problema del crecimiento económico y acciones a llevar cabo, entre ellas destacó la mejora de la calidad de la mano de obra (Toharia, 1983).

Si bien la teoría ya se venía manejando con anterioridad, fue dada a conocer organizadamente por los economistas norteamericanos Theodore W. Schultz (1972) y Gary S. Becker (1983). El primero sostuvo, que además de considerar como factores de producción el capital y el trabajo, debía de tenerse en cuenta la educación en cuanto factor adicional que hacía variar la productividad. De esta manera, definió que capital humano:

...incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo; los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un tipo de rendimiento positivo (Schultz 1972 p. 22)

Por otra parte, la obra del premio Nobel Gary S. Becker, apreciada en 1964, término de acreditar y extender esta teoría. Becker (1983) en su libro "El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación", menciona:

“Algunas actividades inciden fundamentalmente sobre el bienestar futuro; el impacto principal de otras tiene lugar en el presente. Algunas repercuten en la renta monetaria y otras en la psíquica, esto es, en el consumo. El navegar incide primordialmente sobre el consumo, la formación en el trabajo sobre la renta monetaria, Y una educación universitaria quizá sobre ambos. Estos efectos pueden operar bien a través de recursos físicos o de recursos humanos. Las actividades que repercuten sobre las rentas monetaria y psíquica futuras a través del crecimiento de los recursos incorporados a los individuos se les denomina inversiones en capital humano. [...] las múltiples formas que pueden adquirir esas inversiones incluyen la escolarización, la formación en el puesto de trabajo, los cuidados médicos, las migraciones y la búsqueda de información sobre precios y rentas... “(p. 21)

Esta teoría plantea que la educación juega un papel central en la productividad y el desarrollo económico, en ese sentido, un aspecto clave de ésta radica en la explicación de las diferencias de ingreso en tanto que la capacitación es un medio para acrecentar las habilidades y destrezas necesarias para el trabajo. Es decir que, para esta teoría, la relación que se establece entre la educación y el empleo se expresa de una manera lineal o mecánica.

Algunos de los supuestos básicos de esta teoría tienen que ver con la idea de que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con diferentes calificaciones, unas referidas a capacidades innatas y otras destrezas y conocimientos útiles con valor en el mercado resultante de dinero, tiempo y esfuerzo dedicados a su adquisición (Fernández-Huerga, 2012).

Esta sería precisamente una inversión en "capital humano" la diferencia salarial es explicada por las distintas inversiones en dicho capital en tanto se supone que el conocimiento genera mayor productividad y que, a mayor productividad, corresponde una más alta retribución.

Se concibe a la inversión en capital humano como una decisión individual, intencional y premeditada en donde se estaría sacrificando la renta que se obtendría si se estuviera trabajando a cambio de una renta cumplida que tendría que ser necesariamente mayor para completar la inversión realizada. (Valle 2009)

Desde la perspectiva de la «teoría de la funcionalidad técnica de la educación», que es un derivado directo de los supuestos de la Teoría del Capital humano, dentro de la sociedad industrial los requisitos de capacitación del empleo aumentan de manera constante debido al cambio tecnológico. Por lo anterior, el entrenamiento necesario para obtener los empleos que requieren alta capacitación, se obtiene en la educación formal, durante los años sesenta se pusieron en práctica a nivel mundial una serie de políticas de financiamiento y expansión educativa, que permitieron mediante la planeación educativa dirigir más eficazmente las cuestiones en la educación y establecer relaciones más directas con el mundo del trabajo, dando origen a lo que se conoce como el enfoque de la funcionalidad técnica de la educación. Esta teoría confiere al entrenamiento un papel central como medio para satisfacer las cambiantes demandas del sistema ocupacional de tipos particulares, dónde marca precisamente los procesos de industrialización.

Dos son sus premisas básicas, la primera, que en la sociedad industrial los requisitos de capacitación y empleo aumentan de manera constante debido al cambio tecnológico; la segunda, que el entrenamiento tanto de capacidades específicas como generales para obtener los empleos que requieren de alta calificación se obtienen en la educación formal. (Valle 2009).

Desde esa perspectiva se planteó la idea de que una adecuada vinculación cuantitativa y cualitativa, entre los egresados del sistema educativo y la estructura ocupacional y la demanda de estos recursos evitarían el déficit de recursos humanos que afecta el crecimiento económico.

El soporte que sustenta a las teorías de funcionalidad técnica y la teoría del capital humano conserva la mecanicidad y linealidad entre educación y trabajo. Éste fue el caldo de cultivo para el desarrollo de interpretaciones teóricas emergentes que ayudaron a investigaciones que demostraban, por ejemplo, escasos niveles de

correlación entre la educación y la productividad, y ocupaciones bien definidas; así como una amplia gama de niveles de educación dentro de una sola ocupación, aunque con una baja variación de ingresos. Estudios que evidenciaron que la relación entre educación y el empleo y los ingresos eran más compleja de lo que se había venido planteando, al documentar que la explicación de la búsqueda de un trabajo acorde al nivel educativo en relación y en las relaciones entre educación e ingreso, no sólo formaban parte activa la educación sino que intervenían otros factores como la edad, el sexo, la raza, la condición social, las relaciones familiares, etc. se llegó incluso a establecer la importancia de factores tales como el nivel de la escolaridad y ocupación de los padres, la condición socioeconómica en la explicación de lo educativo de sus hijos, así como que la productividad era más un atributo de los empleos que de las personas. (Valle 2009)

Los siguientes tres bloques de teorías, constituyen perspectivas teóricas a alternativas a la teoría del capital humano, algunas han alimentado investigaciones cuyos resultados han contribuido, en mayor o menor medida, la debilidad del supuesto de una correlación mecánica y lineal entre la educación y el empleo, así como entre la educación e ingresos; además de las elucidaciones que circundan sobre la educación y la productividad.

Teoría de la fila, Teoría del credencialismo y Teoría del bien posicional.

Como primera anotación, cabe mencionar que, la teoría de la fila, la teoría del credencialismo, la teoría del bien posicional, conforman el grupo de las denominadas interpretaciones emergentes. Con todo y los matices y diferencias que presentan estas tres teorías entre sí, se puede identificar un elemento de permisividad y exclusividad, puesto que comparten la idea de que la educación posibilita la asignación a diferentes clases de empleos, siendo así un criterio de elección. (Carnoy, 1982; Lyons, 1982; Dore, 1983; Barrón, et. al., 2010).

A este respecto, se encuentra un ejemplo en la «teoría del credencialismo» expuesta por Arrow (1973); ella parte de suponer que los empresarios no saben cuál es la productividad de cada trabajador durante el proceso de selección y

reclutamiento, por ello, el nivel de escolaridad de cada candidato se transforma en un indicador para identificar a los trabajadores con mayor productividad.

Mercado dual del trabajo y la segmentación del mercado.

A veces, se trata al Mercado Laboral, conceptualmente hablando, como si se tratara de una entidad única; esto, desde la lectura de los «Mercados Segmentados», no es así, es más, esta última “parte del reconocimiento de que no existe un único mercado laboral, donde todas las personas compiten por un puesto de trabajo y todas las empresas tratan de cubrir sus necesidades laborales” (Recio, 1999, p. 208).

En virtud de lo anterior, el planteamiento central de dicha teoría sostiene que el mercado de trabajo se encuentra estructuralmente dividido en varios mercados de trabajo altamente desiguales y segmentados entre sí, cada uno estrechamente asociado con ciertas ocupaciones que conforman los grandes niveles en los que se encuentra dividida la estructura ocupacional jerárquica; nivel de Concepción y gestión de la producción (trabajo intelectual), nivel técnico administrativo, y nivel de ejecución de la producción (trabajo manual). En ese sentido, los niveles ocupacionales se encuentran profundamente diferenciados entre sí, desde los salarios, condiciones laborales, prestaciones sociales, grado de autonomía y responsabilidad laboral, además de requisitos educativos exigidos para el empleo en cada nivel (Edwards, Reich y Gordon, 1975).

Por otra parte, cabe resaltar al «mercado dual del trabajo», y en especial lo propuesto por Michael Piore (1983) quien divide el mercado de trabajo en sector primario, con sus estratos inferior y superior, y el sector secundario. De esta manera, Toharia (1983) cada uno de los segmentos antes mencionados se caracteriza por elementos relacionados con la demanda de trabajo y por aquellos relacionados con la oferta.

Estas dos perspectivas se identifican porque comparten la idea de que la productividad y los salarios son una atribución de los puestos de trabajo y no de las personas o de las características particulares del capital humano. (Barrón, et.al., 2010)

La construcción social del mercado de trabajo.

Resulta muy importante mencionar que, la compleja relación entre educación y empleo se encuentra atravesada por relaciones diversas en tanto que la relación entre ambos factores no es estricta, ni siquiera es lineal; tampoco se resuelve con factores únicamente técnicos y no debe ser reducida a una relación de mercado, y en este sentido, a decir de la «teoría de la construcción social del trabajo», hay aspectos relevantes a ponderar. Este planteamiento se asienta sobre una serie de supuestos, mismos que Barrón, Chehaybar, Morán, Pérez, Ruiz y Valle (2010) siguiendo a Michon y Segrestin (1993) y De La Garza (2003) sintetizan de la manera siguiente:

- Se recurre a la noción de relación social para definir al empleo, esta resulta de una interacción entre actores diversos, entre los que se encuentran los que ofrecen y los que demandan empleo.
- Las estrategias de acceso al mercado no están extensas de racionalidad, pero distan de expresar comportamientos estrictamente instrumentales.
- Los mercados de trabajo y su dinámica son un resultado conjunto de estrategias de individuos socialmente definidos, en cuyas estrategias de acceso al mercado de trabajo intervienen mediaciones diversas: edad, sexo, origen étnico y formación.
- Se reconoce que la formación, puede jugar un papel estratégico para regular el acceso a los empleos, el desarrollo de las carreras profesionales y las remuneraciones, sobre todo al constituirse como una barrera para el acceso a aquellos con menor escolaridad, si bien vista de jugar un papel mecánico y lineal en el empleo (Barrón, et. al., 2010, p.8)

Desde la perspectiva de la idea marxista del mercado, fuente original de la teoría de la construcción social del mercado de trabajo, este no puede analizarse como cualquier otro mercado en el que se intercambian cosas o mercancías y no relaciones entre personas. Para algunos autores la fuerza de trabajo no es separar del trabajador sus atributos personales, incluida su conciencia, pues son tan valiosos como sus calificaciones. Desde esta perspectiva teórica, el mercado laboral es una construcción social con orden, reglas, normas, instituciones, de las que nace una relación social que resulta del compromiso, de la cooperación. En este sentido los actores, las empresas, los trabajadores, el propio Estado, elaboran estrategias y movilizan recursos en función de los límites de maniobra que la incertidumbre del mercado les permite. (Dubar)

Si bien desde la perspectiva la formación dista de jugar un papel lineal y mecánico en relación con el empleo, se plantea que puede jugar un lugar estratégico para regular el acceso a empleos, el desarrollo de las carreras profesionales y la remuneración; básicamente, porque la escolaridad, en los hechos, puede actuar como una barrera que impide el acceso a ciertas ocupaciones a aquellos con menores niveles educativos.

Los intentos de renovación teórica

Algunos autores como Emilio Tenti Fanfani han enfatizado el carácter de campo de pugna social del ámbito educativo, en el que diversos sectores y actores ejercen sus demandas y procuran obtener respuestas a sus aspiraciones particulares. Se traslada una buena parte del problema de la desigualdad evolución de ambos mercados, al ámbito del empleo, ya que se trata de definir mecanismos eficaces para la generación de nuevos puestos de trabajo, y en segundo lugar, asumidas las profundas diferencias internas en el mercado de trabajo y las significativas dificultades para la planificación lineal y "perfecta" se requiere reenfocar la planificación del vínculo entre educación y empleo de manera sectorial y asumiendo deliberadamente la "incertidumbre", planteándose una "educación para la incertidumbre".(Dubar)

Por su parte, Juan Carlos Tedesco (2007), nos invita a dirigir nuestra atención en lo que respecta al tema del mejoramiento de la calidad de la educación, enfatizando la necesidad de evaluar adecuadamente el fracaso escolar y procurando la superación de las limitaciones verificadas. Del mismo modo, se afirma la necesidad de respuestas específicas para los diferentes sectores, como por ejemplo el medio rural o el sector informal. Otro aspecto que nos sugiere ponderar corresponde a la redefinición de la relación educación - mercado de trabajo, argumentando, además, que la correspondencia entre las capacidades requeridas para el desempeño ciudadano y el productivo abre nuevas perspectivas al papel de la educación en el desarrollo social. En este sentido, se estaría ante la posibilidad de superar la dicotomía tradicional presente entre los ideales educativos y las exigencias reales para la producción, así, los primeros perderían de esta manera su carácter abstracto y el trabajo productivo asumiría características plenamente humanas.

Sin embargo, el mencionado autor reconoce que la realidad social es más compleja, y agrega que el funcionamiento de las empresas no se restringe al proceso técnico de producción, ya que hay que considerar las exigencias sociales y económicas de la conquista de mercados, además de la maximización de beneficios y su apropiación. En consecuencia, es preciso analizar las nuevas modalidades de producción desde un marco más global del mercado de trabajo y de las relaciones sociales en vez de un punto de vista técnico (Tedesco, 2007).

Perspectivas como la anterior, permiten dimensionar que la relación educación y empleo no es generalizante ni totalizante. Asimismo, cabe agregar que las condiciones económicas, sociales y culturales no son estáticas, y en todo caso, provocan que la relación educación/empleo se modifique y adquiera distintos de acuerdo con el contexto histórico.

En consecuencia ¿Cómo podría entonces hoy vislumbrarse dicha relación? María De Ibarrola (2006) se ha interesado a estudiar dicha cuestión, considerando las características actuales del mercado laboral y subrayando, además la heterogeneidad de la educación y del mundo del trabajo.

Las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo en la actualidad.

Partiendo de la idea de que las relaciones entre trabajo y educación no se encuentran delimitadas por esquemas lineales, simples o unívocos, supeditadas a la causalidad, de ajuste, de funcionalidad o disfuncionalidad entre dos "variables" conceptualizadas y estables, De Ibarrola (2009) subraya la necesidad de transformar esta visión y aplicarla, tanto a los enfoques que califica de "optimistas", propios de las décadas de 1950 y 1960, como a los "pesimistas" que surgen a partir de la década de 1970, en cuyo caso señala que:

Los primeros sustentan las nociones de que la educación, en abstracto (léase escolaridad), promovía el desarrollo económico, la mejoría en los ingresos y la movilidad ocupacional. Los segundos analizan la cara opuesta de esa relación; conocen de una escolaridad distribuida de manera desigual entre la población y, además, devaluada frente a un mercado de trabajo reducido. De hecho, la mayoría de los resultados encontrados conforme a los dos enfoques que en apariencia son antagónicos tienen validez relativa, la que opera dentro de límites especiales y temporales precisos. El alcance, sentido y significado de esos distintos resultados se transforman al reconocer que son piezas de un rompecabezas más complejo. (De Ibarrola, 2006, p.23)

De esta manera, continúa señalando que las relaciones entre la educación y el trabajo se encuentran constantemente matizadas por mediaciones individuales e institucionales, temporales y espaciales, coyunturales y estructurales, éstas, irrumpen en dichas relaciones y en consecuencia les otorgan las siguientes características:

- *Complejidad y pluralidad:* Ello considerando que, cada polo de la relación educación – trabajo se encuentra atravesado por una heterogeneidad social, política, cultural y económica que, dicho sea de paso, caracteriza a las sociedades latinoamericanas. Cabe agregar que, dentro de cada uno de estos dos aspectos, se constituyen sujetos sociales diferentes, ellos actúan

con fuerza, sentido, orientación, lógica y dinámicas distintos entre sí y en un escenario social más amplio.

- *Multidimensionalidad*: Este atributo se debe a que, la dinámica educación – trabajo, no se constituye por relaciones aisladas o al margen del complejo de interacciones sociales. Además de ello, no se pueden sustraer con facilidad de los demás procesos individuales o institucionales los cuales engarzan lo educativo o lo laboral dentro de lógicas distintas dependiendo del caso, otorgándoles, además, jerarquías diferentes.
- *Interactividad*: Ello por la dinámica presente en ambos extremos de dicha relación, es decir, ésta se da de lo educativo a lo laboral y viceversa; cabe precisar que, en un mismo momento, dichas interacciones pueden influir de manera desigual en uno u otro polo.
- *Versatilidad*: Ello se debe a la acción de los distintos sujetos que interactúan en los distintos polos de esta relación, la cual abarca escalas espaciales y temporales de diferente magnitud. En este sentido, De Ibarrola (2006) señala que no es lo mismo la movilidad intergeneracional que la transformación de una estructura laboral, y de igual manera, tampoco lo es la creación de una institución de capacitación profesional y la consolidación histórica de una profesión u ocupación. Un efecto de estas relaciones es su propia inconstancia dentro del tiempo y espacio.
- *Contradicción*: Es decir, ellas generan su propio agotamiento y consecuentemente su transformación. Incluso, se puede pensar que en ocasiones son perversas, esto porque producen efectos no previstos, desnaturalizados, y por lo mismo, no conducen a una nueva síntesis.
- *Historicidad*: Ello porque “la manera como se desarrollan en un momento dado afecta necesariamente el desarrollo posterior” (De Ibarrola, 2006, p.25).

3.1 La heterogeneidad de la educación.

Continuando con sus apuntes, De Ibarrola (2006) señala que, la heterogeneidad social, política, económica y cultural se encuentra demostrada de manera contundente en el contexto de América Latina, por lo mismo, el término «educación» engloba una realidad social que posee esta misma característica, y en ella, interactúan procesos y situaciones educativos que son diferentes y también desiguales. Con relación a lo anterior, el concepto de «institución» resulta clave para profundizar sobre las implicaciones inscritas respecto a esta arista del polo educación-trabajo. En virtud de ello, hay que subrayar que las instituciones son procesos históricos y culturales, cuya unidad interior no se encuentra predeterminada, más bien se construye; precisamente porque están compenetradas por una infinidad de relaciones con otras esferas sociales, como lo señala Rockwell (1987) además de que son conformadas por sujetos quienes disputan constantemente lo instituido y lo instituyente (Lapassade y Loureau, 1981). De esta manera:

El concepto de institución no sólo permite identificar en su conjunto y en su dinámica las diferencias sustanciales entre distintos tipos de educación que operan en una sociedad, sino que adelanta la comprensión de la llamada "caja negra" de la relación educación-trabajo. Los matices que el polo "educación" impone a la relación entre esta última y el trabajo, tienen que ver entonces con la naturaleza, historia, estructuras, finalidades y objetos de diferentes instituciones sociales, movilizadas por sujetos concretos, que intervienen directa o indirectamente, explícita o tácitamente, en la educación de los grupos sociales. (De Ibarrola, 2006, pp. 25-26).

Considerando lo anterior, resulta pertinente abordar las instituciones educativas, en especial aquellas que guardan un vínculo con el trabajo, labor que se expondrá a continuación.

Principales instituciones educativas "para" el trabajo

De manera semejante a la que se ha podido apreciar en las secciones anteriores, hablar de instituciones educativas en vinculación con el trabajo remite al reconocimiento de los diversos tipos que se pueden identificar dentro de este conglomerado, en cuyo caso, se pueden identificar los siguientes tipos:

1. La Institución escolar.
2. Sistemas de formación profesional.
3. Grupos de educación popular.

Debido a la naturaleza de la presente investigación, es el primer tipo de institución la que nos conviene detenernos a analizarla con mayor profundidad. Así las cosas, una de sus primeras características nos permite considerar que ésta puede ser pública, subvencionada por el Estado, y siendo más precisos, son los gobiernos de los países latinoamericanos quienes intervienen en materia presupuestal, según sea el caso. De igual manera, ésta puede ser de índole privado, debido a que se encuentra respaldada por diversos grupos no gubernamentales (De Ibarrola, 2006). No obstante, es necesario precisar las características específicas que posee «la institución educativa» mismas que se pueden resumir de la siguiente manera:

- a) Crecimiento: Éste es su primer atributo debido a la expansión se ha suscitado en los países de América Latina por más de un siglo, siendo la «cobertura total» una asignatura dentro de la agenda de algunos de ellos, en materia de políticas públicas principalmente.

En este sentido Braslavsky (1985) y Tobada (1983) coinciden en que el crecimiento de las instituciones educativas se encuentra “dinamizado” desde el punto de vista de la oferta como de la demanda. Desde la primera arista mencionada, ello es así en virtud de que significan un medio para la consolidación de los Estados y la conformación de identidades nacionales. Por su parte, para la segunda, debido a que implican un medio de mejoría social, económica y cultural. En este tenor, De Ibarrola (2006) señala que:

“Los principales resultados de la acción educativa en América latina reportan una penetración cada vez más amplia de esta institución en todos los grupos de población y un crecimiento constante de la cobertura” (p.26).

- b) Complicación: Ésta presenta una relación con la anterior, ya que, debido a ella, se aprecian modificaciones en cuanto a la organización general jerárquica y gradual, derivando, además, en situaciones como la multiplicidad de instituciones, niveles, modalidades, áreas de conocimiento. En este caso, es menester señalar que, aproximadamente desde la década de 1960, se aprecia una tendencia respecto al crecimiento de la escolaridad, tanto pública como privada, la cual se orienta a la capacitación, la formación para el trabajo, la formación técnica y la formación profesional. De esta forma, “el discurso educativo gubernamental y empresarial tienden a centrar en este tipo de acciones escolares la posibilidad de generar el desarrollo económico anteriormente atribuido a la escolaridad en general” (De Ibarrola, 2006, p.26).

- c) Incorporación de la formación para el trabajo dentro de su organización jerárquica y gradual: Esta alude a la visión jerárquica y piramidal del trabajo que se trasmina al sistema educativo, en ella se sostiene una correspondencia entre las posiciones de autoridad y la formación acumulada en los distintos grados escolares. En consecuencia, esta lógica también se presenta en el conocimiento que se procesa en la institución educativa.

- d) Desigualdades culturales: Estas tienen una estrecha conexión con lo expuesto anteriormente, ya desembocan en una disparidad que poseen los sujetos sociales en cuanto al acceso a los diferentes grados y niveles del sistema escolar. Es de especial relevancia que este síntoma continúe presente considerando al crecimiento de la cobertura, además de su

correlación con otras desigualdades, como las sociales, económicas, políticas, geográficas; de género, entre otras más.

- e) Concepción y organización del conocimiento: Esta refiere a la manera en que se procesa a éste dentro de las instituciones educativas, ya que es muy peculiar y de acuerdo con De Ibarrola (2006) se caracteriza por 4 atributos: 1) La dosificación del conocimiento, ya que este tiene que administrarse dentro de los tiempos que abarcan los ciclos escolares, 2) Organización de las disciplinas académicas, 3) Función social de la escuela, ya que se le considera como el agente depositario de los saberes y conocimientos que debe compartir toda la población, y por tanto, debe de transmitir, y 4) Organización jerárquica y gradual de los conocimientos.
- f) Capacidad de documentar públicamente, certificar y legitimar el tipo de conocimiento procesado en ella: Esta facultad posee una fuerza económica y cultural significativa, ya que es determinante para la discriminación de la población mediante la certificación en sí, de tal manera que dicha distinción se plantea en términos de aquellas personas que tienen un certificado y aquellas que no. Ello se manifiesta en escenarios como la documentación de la vida del individuo a través de un proceso continuo, además de los momentos escolares en que los planes y programas divide en su recorrido por los diferentes niveles del sistema escolar (De Ibarrola, 2006). Cabe agregar que provoca diferencias según el tipo y nivel de grado alcanzado.

Una vez reconocidos los planteamientos anteriores, se puede apreciar que:

A pesar de su aparente unidad macrosocial como institución, en la escuela pública se genera una compleja y heterogénea organización social: desde la orientación del proyecto educativo en el juego y el contenido de los planes de estudio hasta el control sobre las plazas laborales y el equipamiento, o sobre las industrias que encuentran en la escuela su principal consumidor. (De Ibarrola, 2006, p.28)

Después de denunciar todas las características anteriores, puede entenderse que, en las sociedades latinoamericanas, la escuela como institución educativa sea la de mayor relevancia y al mismo tiempo sea la más importante mediación entre la educación y el trabajo. Cabe agregar, que se han ponderado estrategias o métodos de planteamiento educativo cuyo objetivo central se enfocara en lograr la adecuación entre la oferta educativa (cantidad, calidad y oportunidad del producto de sistema educativo) y el desarrollo económico de cada país, en cuyo caso, una de las acciones más importantes ha sido la incorporación de programas de formación profesional en el sistema educativo.

3.2 La inserción laboral

Cuando se habla de inserción laboral se alude, por lo general, de aquel proceso en el cual los sujetos se incorporan a las actividades económicas, por lo que García y Gutiérrez (2006), mencionan que éste suele coincidir, al menos para el grueso de las poblaciones, con la edad juvenil, en virtud de ello, es menester tener en cuenta las complejidades que entraña esta transición social, caracterizada por el tránsito de individuo de un sistema educativo y de la familia hacia un puesto en el mercado de trabajo, que implica una posición signada por independización familiar. En este sentido:

...su estudio abarca tanto el conocimiento de cuáles son esas posiciones y sus secuencias más recurrentes (o trayectorias) como la explicación de las diferencias observadas en unas (posiciones) y en otras (trayectorias). Así entendida, la inserción laboral de los jóvenes es algo más que un problema social de conocida envergadura; es también una parte singularmente ilustrativa del problema sociológico de cómo se genera y mantiene la desigualdad socioeconómica. La inserción laboral de los jóvenes constituye un magnífico observatorio de los procesos de generación de desigualdad socioeconómica. Los logros de estatus de las primeras etapas de la vida laboral están muy cercanos temporalmente de los factores a los que se supone una influencia mayor, como el origen familiar o el nivel educativo, por lo que la observación de

esa influencia puede ser más precisa (García y Gutiérrez, 1996, pp. 269-270).

3.2.1 *El mercado de trabajo*

Si se hace un rastreo histórico sobre el mercado, encontramos concepciones que lo sitúan como aquel espacio en donde se establecían intercambios de bienes a cambio de dinero; si bien esta idea remite de manera superficial a lo que es la oferta y la demanda, cabe manifestar que esta concepción se encuentra en un virtual desuso en la época contemporánea, debido a que, como se mencionó con anterioridad, tal concepto es más amplio porque ha evolucionado con el contexto socio-económico del cual es parte. En este tenor, se puede mencionar que implica el conjunto de actos de compra y venta de unos bienes económicos determinados, además de que no se requiere la presencia física de compradores y vendedores, sino que sólo deben estar determinados en su localización espacio / temporal (Calvo, 2005).

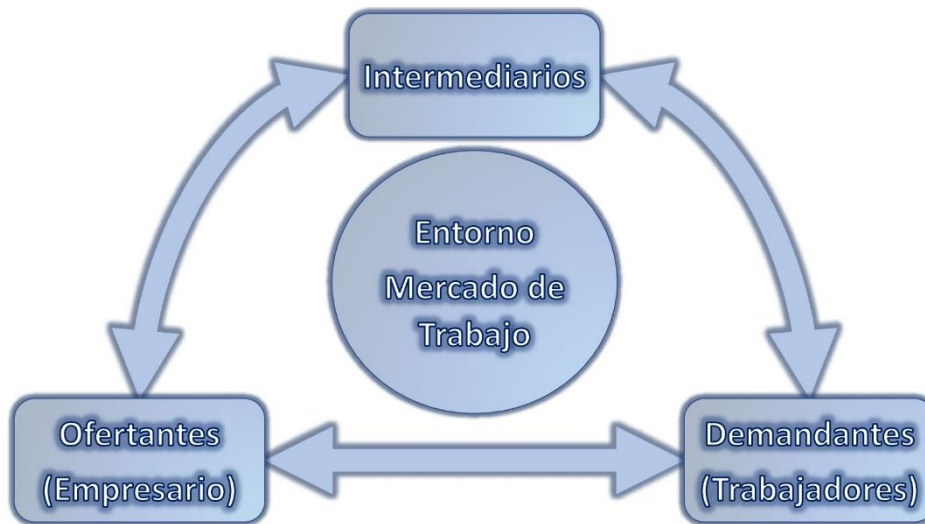
Ponderando los apuntes anteriores a la luz del mercado laboral, se advierte un especial énfasis en que el empleado ocupe un puesto de trabajo en aras de cubrir una jornada laboral prestando sus servicios profesionales, independientemente de las circunstancias contractuales (lugar, reclutadores, presencia de las partes involucradas, etc.). En este escenario, y siguiendo lo previamente mencionado, «el bien» en este caso es el empleo en cuestión y el trabajador el demandante y dentro de este binomio, se puede decir que ambos conforman el trabajo y deben estar determinados en un sitio y en un tiempo concreto. Partiendo de este ejemplo, se advierte que en el mercado laboral no hay un intercambio de dinero *per se*, como se presenta en las clásicas sobre el mercado; sin embargo, se produce un intercambio de bienes con un valor de cambio.

En suma, se puede concebir que el mercado entraña una pluralidad de sujetos involucrados, explícitamente hablando, el oferente y el demandante y se parte del supuesto de que ambos tienen la intencionalidad de comprar y vender un bien determinado, en cuyo caso se alude a la prestación de un servicio, un trabajo profesional, caso concreto del egresado de nivel superior (Quiroz y Aguilar, 2014).

3.2.2 Elementos del mercado laboral

Cabe recalcar que, ante los planteamientos anteriores, es necesario reconocer que el mercado laboral se compone de varias series de elementos, los cuales están interrelacionados los cuales son, la oferta, la demanda y los intermediarios del mercado laboral, mismos que se ilustran en la figura 3.1.

Figura 3.1: Elementos del Mercado Laboral.



Fuente: Elaboración propia con datos de Quiroz y Aguilar (2014)

En este caso, cuando se hace alusión a los ofertantes, se hace referencia a las distintas empresas, como también a toda aquella persona física o jurídica que ofrece un puesto de trabajo, incluso al empresario en cuestión, que en conjunto con el puesto ofertado conforman aquel vector correspondiente a la oferta de trabajo. No obstante, la cantidad de puestos ofertados dependerá tanto de los intereses y de los beneficios que el empleador espera obtener, éstos a su vez presentan dependencia de los ingresos, en forma de resultados de trabajo que empleado proporcione, además de los costes que él mismo suponga. (Calvo, 2005).

Frente a lo anterior, hay que precisar que, para que los empleadores lleguen a ofertar puestos de trabajo, se deben de dar condicionantes en las que tal acción les reporte un beneficio, o bien, que los costes de la contratación sean inferiores a los ingresos derivados de cada una de las empresas.

Dentro del mismo esquema, los demandantes son aquel conglomerado de sujetos que se encuentran en situación de búsqueda de empleo y, además, deseen realizarlo. Así las cosas, la demanda total de mercado de trabajo emerge de las demandas individuales de empleo. Dado lo anterior, se puede decir que el conjunto de ellas consiste en la oferta de un número de horas que el demandante pretende trabajar, el salario que desea percibir, y las cualidades de su propia oferta.

En este orden de ideas, el conjunto de las demandas individuales de empleo desemboca en la demanda añadida al mercado de trabajo o demanda del mercado de trabajo, ella mantiene una relación directa con el salario ofertado por los empleadores, en otras palabras, en la medida en que éste sea mayor el número de aspirantes dispuestos a incorporarse al mercado de trabajo aumentará.

Finalmente, los intermediarios conforman aquella serie de entidades cuya finalidad estriba en facilitar la conexión entre los ofertantes y los demandantes, en aras de simplificar el encuentro entre ambos (Quiroz y Aguilar, 2014).

Uniendo y relacionando los tres elementos descritos, oferta, demanda e intermediación, y en un entorno determinado, se produce el llamado funcionamiento de mercado de trabajo. Es decir, oferentes y demandas se encuentran en el mercado de trabajo y allí intentan llegar a un acuerdo laboral para ambas partes. En tal caso, cuando hay una correspondencia efectiva entre la oferta y la demanda, se puede decir que existe un equilibrio en el mercado; sin embargo, se pueden identificar dos motivos por los cuales éste no se pueda establecer:

- a) Exceso en la oferta laboral: Ella sucede cuando supera a la demanda, en consecuencia.
- b) Exceso en la demanda: Ella se debe a la insuficiencia en la oferta de empleos respecto a la demanda; abonando así a el desempleo.

Como se puede apreciar, es importante tener en consideración las acciones de los sujetos sociales, debido a que hay aspectos en los escenarios laborales a los cuales es menester prestar atención, uno de ellos refiere a las expectativas laborales.

3.3 Las expectativas laborales

Una de las aportaciones a las cuales se puede acudir respecto a esta temática, se encuentra en las propuestas de Vroom (1999) y sus apuntes respecto a la teoría de las expectativas, la cual pone un especial énfasis en el trabajo y la motivación; al respecto, dichos apuntes señalan una estrecha dependencia entre esta última y los resultados que se puedan obtener de la acción de los sujetos en su labor.

En virtud de lo anterior, se considera que las expectativas son aspiraciones o sueños que construyen las personas en el transcurso de sus vidas y su alcance se contempla a corto, mediano o largo plazo. En vista de lo anterior, ellas se pueden ubicar en cualquier ámbito, desde el personal, el laboral, educativo, profesional entre otros más. Independientemente del área, se puede mencionar que cada individuo las posee y, en la mayoría de los casos, tiene la intencionalidad por lograr algo durante el trayecto de su vida.

En este sentido, se supone que el desempeño de cada individuo, dentro de su entorno productivo, tiene una relación directa entre la viabilidad de una meta a alcanzar, el esfuerzo a realizar para la consecución ésta y las retribuciones que tal empresa les reportará una vez logrado el objetivo. En otras palabras, lo anterior implica que el rendimiento de los sujetos se orienta en función de la preferencia hacia aquellas tareas que impliquen el mayor beneficio o ganancia posible; es decir, los individuos se empeñarán más en un trabajo si consideran que así conseguirán ciertas recompensas, como estímulos económicos o aumento de su salario.

No obstante, dentro de la Teoría de las Expectativas se pueden encontrar otros estudios que resultan especialmente relevantes, entre ellos están los de Rosenthal y Rubin (1978) quienes identificaron los efectos que las expectativas de una persona tienen en el desempeño de otras. Por su parte Livingston (1969) se preocupó por

investigar cómo las expectativas de los sujetos a cargo de la gerencia pueden influir en el desempeño de sus subalternos. En la misma línea, King (1971), en sus trabajos sobre el efecto Pigmalión en contextos industriales, advierte sobre la influencia del desempeño de los aprendices de soldadura y de mecánica sobre las expectativas de los instructores. De esta manera, se encuentran trabajos que se dan a la tarea de indagar sobre dicho fenómeno en contextos organizacionales y militares (Eden 1984).

Precisamente el efecto Pigmalión, dentro de la psicología y educación, consiste en que las expectativas de una persona sobre otra llegan a convertirse en realidad, en este sentido también se conoce como profecía del autocumplimiento debido a que es un proceso mediante el cual las creencias y expectativas de una persona trastocan su propia conducta de manera que provoca en los demás una respuesta que confirma esas mismas expectativas. (Burón, 1995).

Si consideramos al efecto Pigmalión en contextos educativos, resulta común el pensar que los docentes son aquellas personas que influyen con sus expectativas en el estudiantado; no obstante, se pueden ubicar investigaciones que señalan que las expectativas del estudiantado inciden en el desempeño de los profesores (Feldman y Prohaska, 1979; Feldman y Theiss, 1982; Juanas y Rodríguez, 2004). En este caso, Burón (1995), menciona que el papel del “profeta” puede ser desempeñado tanto por el alumnado como por el magisterio; no obstante, la influencia de estos últimos tiende a tener mayor fuerza.

A pesar de los señalamientos anteriores, en investigaciones recientes, se puede apreciar un aumento de los casos en donde las expectativas del estudiantado influyen en las acciones del profesorado y el proceso de enseñanza-aprendizaje. En el caso de las instituciones de educación superior, se ha llegado a ponderar que dicha tendencia tiene un estrecho vínculo con las decisiones que ellas están ejecutando con respecto al establecimiento de un sistema de evaluación de la calidad en el servicio, en donde un lugar estelar lo ocupa la valoración del alumnado sobre la labor magisterial; en consecuencia, se advierte que el ejercicio docente se encuentra condicionado por las percepciones de los sujetos sobre su accionar, de

esta manera las expectativas de los estudiantes cobran un mayor peso para ellos (Pichardo, et. al., 2007).

3.4 Expectativas de los estudiantes universitarios

Un punto de análisis de los apuntes anteriores con respecto al contexto de las instituciones de educación superior, es precisamente aquel que corresponde a las expectativas de los estudiantes que recientemente ingresan a éstas, a este respecto se encuentran investigaciones que señalan que estos sujetos, al inicio de su vida universitaria, cuentan con metas poco realistas o viables; sin embargo, ello desemboca, en la profecía del autocumplimiento en cuanto a las metodologías empleadas por los docentes (Sander, et. al., 2000; Darlaston-Jones, et. al. 2003); aunque cabe precisar que, en el transcurso de la vida académica, éstas tienden a ser modificadas y otras permanecen estables a lo largo del tiempo (Hill, 1995; Pichardo, et.al, 2007).

Siguiendo estos planteamientos, hay un concepto que puede plantearse a este respecto el cual es el «sentido de vida» e implica el cómo las “personas que se ven a sí mismos como capaces y responsables de su propia vida, y que con ello cuentan con un facilitador y guía de crecimiento y desenvolvimiento de sus propias potencialidades personales” (Magaña, et. al., 2004, p.12). En este sentido, se puede apreciar en los jóvenes de recién ingreso un sentido de vida amplio, el cual, por cierto, tiene de trasfondo la pretensión de llegar a ser personas emprendedoras y creativas, por lo que se advierte además que están motivados para desarrollar muchos proyectos y generar diversas ideas. (Pichardo, et. al., 2007)

Considerando lo anterior, es posible identificar la importancia del papel formativo con respecto al ingreso en el mercado laboral, ya que, en virtud de ésta, se pueden considerar distintos aspectos como, los matices que se desarrollan en cuanto a las expectativas del estudiantado desde su ingreso hasta el egreso y la importancia de otros actores en esta situación como lo son la familia, profesores, sociedad y la misma institución. En relación con ello, es importante considerar la presencia de cuestiones como el tiempo que tardan los recién egresados en

incorporarse en algún trabajo, situaciones contractuales, entre otras más, las cuales tienen un estrecho vínculo con el perfil de egreso universitario.

3.5 Perfil de egreso universitario

Para ponderación de las propuestas curriculares de las instituciones educativas, se suele considerar al perfil de egreso para la evaluación de la pertinencia de éstas (INEE, 2019); en el caso de las instituciones de educación superior, se pueden apreciar en éste aspectos como el ideal de hombre y el tipo de profesionista que, la carrera y la universidad en cuestión, pretenden alcanzar a través de sus programas académicos, además de que se puede encontrar un esbozo sobre la propia ideología que abanderan las escuelas. Con cierta regularidad podemos encontrar cuatro elementos que estas esferas proponen para la incursión de los egresados en el mundo laboral (Quiroz y Aguilar, 2014):

- 1) Conocimientos.
- 2) Habilidades.
- 3) Actitudes.
- 4) Valores.

De esta manera, se pueden advertir dentro de los perfiles de egreso dos categorías, una de ellas corresponde al perfil profesional con orientaciones hacia el mercado laboral, haciendo mención explícita sobre aquellas características que le permitirán insertarse en él. La segunda, alude a una visión académica que, además de los conocimientos disciplinares, contiene una dimensionalidad ética, social y política.

3.6 La transición

Actualmente se puede percibir que la situación del mercado laboral se encuentra proclive a constantes cambios y transformaciones, los cuales están vinculados a una diversidad de factores como la prolongación de las crisis económicas, aumento de la población activa en el mundo ocupacional, flexibilización de las relaciones laborales, avances tecnológicos y sus múltiples aplicaciones, entre otras más (Pérez-Escoda, 1996); no obstante, estos vínculos se presentan como una condicionante de este mercado signado por la globalización, diversificación y especialización; cuyas principales problemáticas son, la precarización de los empleos y la falta de perpetuidad en las circunstancias contractuales a las cuales se enfrentan los egresados. Estas situaciones, al menos desde las últimas décadas del siglo XX, y durante el transcurso del s. XXI, se han convertido en tópicos de preocupación social.

De esta manera, dentro del mundo educativo, en especial en los espacios dedicados a la enseñanza de nivel superior, las situaciones anteriormente planteadas, representan una preocupación de la cual no pueden estar ausentes, ya sea por su articulación con la sociedad, o por el tránsito de los egresados hacia el mundo laboral, ya que en todo caso se enfrentan a:

El efecto combinado de los cambios económicos, tecnológicos y demográficos en el mercado de trabajo ha sido la escasez de puestos de trabajo y la dura competencia por conseguirlos. Las pautas tradicionales de colocación, de carrera profesional, han sufrido transformaciones que inciden de una manera radical en las personas. Las cualidades, las aptitudes y las destrezas personales que actualmente se exigen para incorporarse al mundo del trabajo y para ascender en la profesión se apartan en buena medida de las finalidades y los métodos de la educación y la formación tradicionales. (IFAPLAN, 1987, p.5).

Como consecuencia de ello, se advierte una deficiencia en la coordinación que hay entre los sistemas educativos, los socioeconómicos, organismos e instituciones

nacionales e internacionales, ello ha orillado a algunos a considerar la necesidad de reformular las funciones del mundo del trabajo y de los espacios académicos, incluidas las instituciones de educación superior, en aras de integrar a los jóvenes en la sociedad actual y en el mercado laboral (Ventura, 2005).

En el caso de las instituciones de educación superior, hay posicionamientos que señalan que, al ser los principales núcleos de formación de los recursos humanos, su tarea se debe orientar a la creación de nuevos modelos formativos desde un enfoque profesionalizante con el objetivo de favorecer la transición de los egresados hacia el mercado laboral, por lo mismo, las adaptaciones curriculares a las estructuras de formación académica, desde esta óptica, tienen la necesidad de atender a los cambios de este último (Cajide 2004). Desde esta perspectiva, la educación superior “está siendo desafiada a considerar sus objetivos fundamentales, por ejemplo, encontrar un equilibrio entre la búsqueda de conocimiento por sí mismo y un servicio a la sociedad, entre fomentar capacidades genéricas e impartir conocimientos específicos” (UNESCO, 1998, p.4). En vista de ello, en el escenario universitario también se encuentran presentes las necesidades sociales, ello implica la construcción de un ámbito de formación continua y flexible.

Por otra parte; aunque en relación con lo anterior, cabe clarificar que se suele utilizar la inserción ocupacional, la profesional, reinserción e inserción laboral de una manera indiscriminada, incluso suponiendo cierta sinonimia entre estos conceptos, por este motivo, es menester dimensionar cada uno de estos comenzando por el último, debido a su complejidad. Primeramente, éste entraña el acceso al mercado laboral, y con ello implícitamente se encuentra la obtención de un trabajo. Cabe mencionar que es un hecho puntual (Fernández, 1988; Figuera y Bisquerra, 1992; Pérez-Escoda, 1996), y refiere a:

Conseguir un empleo en un momento determinado, es decir, un contrato laboral. La inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento del mismo. Actualmente, dentro de la problemática de la inserción, hay que tener en cuenta ambos factores, ya que, además de la dificultad para encontrar

un trabajo, el otro gran problema reside en la capacidad para mantenerlo (Romero, 2004, p.42).

Por este motivo, hablar de inserción laboral implica, en primer lugar, tanto a obtención de un empleo y la permanencia en éste; sin embargo, existe la necesidad de continuar dimensionando los alcances de dicho concepto, ya que con cierta frecuencia se le considera como un lapso de tiempo y en él “el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción (en general) y proceso de transición a la vida activa (como paso de la escuela al trabajo)” (Pérez-Escoda, 1996, p.41). Así, dentro de tales planteamientos, se le pondera como un proceso, y, en consecuencia: “El propio concepto de inserción se cuestiona, considerándolo demasiado sencillo y en exceso individualista, instantaneista y academicista. La inserción se considera hoy como un itinerario y no como un instante de paso; se analiza cómo proceso, como transición” (Rose, 1991, p.59). No obstante, Fournet (1993) sugiere cierta cautela a este respecto, ya que:

“Hablar de inserción no está referido a la simple descripción del periodo que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” (Fournet 1993, p.352)

Esto conlleva precisamente a reconocer que dichos posicionamientos tienen a confrontarse entre sí debido a la multidisciplinariedad de la cual se han construido las diversas aportaciones al respecto, ya que hay lecturas construidas desde enfoques psicológicos, económicos, sociológicos, estadísticos, políticos y educativos, solo por mencionar algunos (Ventura, 2005). Otra causa de esta tendencia conflictiva se debe al progresivo aumento de la duración de los periodos de transición a la vida activa, puesto que la prolongación del tránsito entre la universidad y al mercado laboral, ha incrementado el número de intervenciones orientadas a favorecer la inserción laboral. En consecuencia, ésta ha dejado de

considerarse como el objetivo de tales acciones para considerarse como el proceso mismo (Pérez-Escoda, 1996).

En este tenor, hay quienes sostienen que la «inserción» alude a aquel acontecimiento que sucede en un momento determinado, siendo éste la culminación de un periodo previo de “transición” (Figuera y Bisquerra, 1992; Pérez-Escoda, 2001). Bajo este cristal, si ponderamos que este episodio mantiene una tendencia hacia la prolongación, advertiremos la aparición de diversos matices, ya que entran en juego las elecciones que toma cada actor social respecto a su trayectoria (Casal, et. al.,1991; Bisquerra, 1992; Rodríguez-Moreno, 1992). Ello implica una imposibilidad para hablar, al menos de manera sencilla, sobre una transición singular, ya que hay una ramificación de posibilidades; ella es resultado de las múltiples conjugaciones entre la disparidad existente entre los demandantes de empleo y la distribución territorial de riqueza y recursos (Fernández-Enguita, 1992). En vista de lo anterior, Corominas e Isús (1998) sugieren que debemos aludir a procesos de transición o, mejor dicho, de transiciones.

Por otra parte, hay que tomar en cuenta los matices que existen entre la «inserción ocupacional» y la «inserción profesional», ya que, en primer lugar, la primera refiere a escenarios en donde se obtiene un trabajo que no necesariamente se encuentra relacionado con la formación académica de los sujetos. En contrasentido, la segunda implica que el empleo obtenido sí está relacionado con la formación o especialización profesional, entendiendo así que la «profesión» está ligada íntimamente con el currículum formativo (Homs, 1991; López, 1996; Pérez-Escoda, 1996; Pérez-Escoda y Aneas, 1999). Pese a lo anterior, la inserción laboral hace referencia indiscriminada a la obtención de un empleo, independientemente de si está relacionada con la formación académica de los profesionistas, por tanto, “se restringe su significado a la mera inserción laboral y ésta a su forma convencional: un contrato de trabajo” (Fernández, 1988, p.2).

Respecto a este debate, es preciso mencionar que existen voces que sugieren la incorporación de aspectos directamente relacionados con la calidad de la inserción dentro del concepto de «inserción laboral», tales como: la duración del

contrato, nivel o categoría profesional, tipo de ocupación, nivel de ingresos, oportunidades de promoción, entre otros más (Ventura, 2005). De esta manera Donoso (2000) invita a dirigir la atención hacia la calidad de la inserción y/o a los procesos de configuración de la carrera profesional, ello debido a que dicha consideración aportará elementos que permitirán discriminar entre la «inserción laboral» y la «inserción profesional».

Otros elementos que hay que mencionar antes de proseguir con las precisiones correspondientes al debate antes mencionado, el primero de ellos es la llamada «inserción inicial» que refiere a la incorporación de los sujetos sin experiencia previa alguna en el mercado laboral. Por su parte, se conoce como «reinserción laboral», a la reincorporación de personas que sí cuentan con experiencia, tras un periodo de inactividad (Ventura, 2005).

Regresando a la discusión sobre las implicaciones de «la inserción laboral», encontramos que Bisquerra (1992) señala que ésta constituye un punto de encuentro efectivo entre la «empleabilidad» y la «ocupabilidad», entendiendo la primera como aquella probabilidad de inserción laboral cuyos factores dependen de las características que poseen las personas en busca de empleo, implicando, de esta manera, a cuestiones como el aprendizaje. Por su parte, la segunda, se da cuando estas probabilidades dependen más de las oportunidades ofertadas por el mercado laboral, colocando el acento en el contexto más allá de las personas.

En consonancia, es posible sostener que, cualquier acción orientada a la atención de la inserción laboral, deberá tener en consideración tanto a la ocupabilidad como la empleabilidad como aspectos clave en cualquier proyecto de intervención; no obstante, es preciso mencionar que, pese a que dicho debate es relativamente joven, hay diversas investigaciones que han desembocado en propuestas sobre los factores y variables que intervienen en dicha temática (Blanch, 1990; Rose, 1991; Priesca, 1991; Arrizabalaga, 1992; Pérez-Escoda, 1996; Figuera, 1996; Donoso, 2000 y Romero, 2004).

En relación con ello, la empleabilidad ha sido objeto a constantes exámenes y reformulaciones durante los últimos años, de esta manera, en sus etapas

tempranas, ésta se enfocaba en escenarios correspondientes al análisis de las competencias laborales que se necesitan para la obtención de un empleo específico; sin embargo, dicho sentido contrasta con el empleado por la bibliografía reciente, ya que no se reduce a ésta a dichas competencias, de tal manera que se encuentran argumentos que sostienen que si bien es una capacidad para lograr un empleo “no sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y las oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen empleo” (Comisión de las Comunidades Europeas, 2001, p.37). Por otra parte, encontramos posturas que implican al ámbito contractual y no solo a los actores sociales, concibiendo así a la empleabilidad como la “oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (Orgemer, 2002, p.65).

Finalmente, hay lecturas como las de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que sostienen que la empleabilidad refiere a “la capacidad para conseguir y conservar un empleo y la capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo” (Citado en: Gómez-Vélez, 2012, p. 71), en consonancia, este tipo de visiones consideran como base de la empleabilidad a la capacidad que poseen los sujetos para adaptarse a las ofertas de empleo (Cáritas 1999). Por tanto, partir de estas propuestas implica asumir que dicha capacidad se puede adquirir y además desarrollar, lo que se traduce como una posibilidad de aprendizaje e intervención. En suma, hay una relación entre la empleabilidad y la formación académica y laboral, teniendo en mente que, gracias a ellas, los sujetos pueden adquirir os niveles de competencia exigidos por el mercado laboral (Cajide, et, al., 2004).

Sin embargo, es menester considerar que el tránsito al mercado laboral no se restringe al panorama ocupacional, y si bien resultan importantes los aspectos antes mencionados, es menester considerar que, esta transición se halla vinculada al enfoque de curso de vida, ello implica diversas etapas sociales clave las cuales recorren los actores sociales, ellas tienen relevancia para los sujetos como lo implica el primer ingreso al trabajo, concluir, al menos momentáneamente, su escolarización e incluso emanciparse de su núcleo familiar (Valdivieso y De Ibarrola,

2019). Siguiendo estos planteamientos, nos encontramos ante una representación que tiene como base dos supuestos, siendo el primero de ellos el proceso de integración social, mientras que el segundo alude a un modelo normativo desde el cual eventos de la vida, como los anteriormente mencionados, tienden a responder a un orden determinado. Cabe aclarar que, aunque, esta lectura se encuentra impregnada por visiones funcionalistas y normativas, el debate en torno a esta cuestión aún se encuentra en desarrollo en relación con los diferentes tipos de transiciones, especialmente en las de tinte laboral y tiene un fuerte respaldo en diversos estudios que lo sustentan, tanto en Europa como en América Latina. (Pérez y Urteaga 2001; Jacinto, 2010, Valdivieso y De Ibarrola, 2019).

Precisamente, Furlong, Cartmel y Biggart (2006) sostienen que existen nuevas formas en que los egresados transitan a un mercado laboral, por lo que a su parecer, éste entraña efectos adversos para estos nuevos aspirantes entre los que destaca la flexibilidad de los mercados de trabajo, de esta manera, las transiciones se han vuelto más complejas, y a este respecto, identifican dos tipos de transiciones laborales: a) Las lineales, que implican una transición directa y sencilla, y b) Las no lineales, caracterizadas por rompimientos y cambios de dirección inusuales, extensos o repetidos.

En suma, la transición de la escuela al trabajo es un problema para los egresados, ya que, en primer lugar, nos encontramos con una preponderancia de trayectorias de «aproximación sucesiva», las cuales se caracterizan, en sus inicios, por altas expectativas respecto al status profesional y social que paralelamente se desenvuelven en un contexto adverso, implicando así una transición planteada en términos de ensayo – error, que, a su vez, se traduce en un retraso de las metas personales e incluso, en algunos casos, los sujetos se ven orillados a renunciar a éstas (Casal, 1997; Martínez, 2000). De esta manera, y pese a que este tipo de transiciones sean las dominantes, “las condiciones del mercado de trabajo hacen que pueda afirmarse la existencia de una modalidad emergente (no dominante) de transición a la vida adulta marcada o definida por la situación de precariedad o vulnerabilidad permanente en la transición profesional” (Casal, 1997, p.40).

Lo anterior demanda puntualizar que, solamente se puede considerar que la transición concluyó cuando el egresado ya se encuentra en un empleo lo suficientemente remunerado para generar sus ingresos o, al menos, aportar a la economía familiar, ello implica que éste debe ser estable o satisfactorio. Cabe aclarar que, por dicho motivo, no es sensato pensar en una edad promedio para dicha etapa. Para efectos de todo lo anterior, conviene mencionar que, si limitamos el periodo de transición a la obtención de cualquier empleo, la duración de ésta sería relativamente corta; no obstante, si partimos de un supuesto contrario podríamos pensar que ésta “se daría a una edad relativamente elevada, lo que no es necesariamente un mal resultado, en vista de que la combinación entre estudio y trabajo puede haber mejorado la calidad de esta inserción” (CEPAL, 2017, p.17). Sin embargo, si partimos del escenario en que el empleo desempeñado solo representa un medio para facilitar los estudios, y además no tiene relación alguna con ellos, se podría hablar de una transición hasta que se logre la inserción laboral deseada.

En consecuencia, “si bien los indicadores de duración de la transición pueden utilizarse como señales de alerta, deben complementarse con otros y analizarse considerando el contexto” (CEPAL, 2017, p.17), en cuyo caso resulta prudente contar con datos más precisos sobre los factores que inciden en la inserción laboral de los egresados, ya sea que la faciliten o la dificulten.

En conclusión, se han desarrollado múltiples explicaciones sobre la relación educación y trabajo y estas varían de acuerdo con la perspectiva teórica que tomen como fundamento, siendo la Teoría del Capital Humano una pieza clave ya que establece una relación lineal o mecánica entre dicha relación, planteando que la educación funge un papel importante en la productividad y en el desarrollo económico. Dicha relación se remite al reconocimiento de tres tipos: la institución escolar, sistemas de formación profesional y grupos de formación popular.

La institución escolar puede ser de índole pública o privada. La institución escolar se caracteriza por el crecimiento, complicación, incorporación de la formación para el trabajo dentro de su organización jerárquica y gradual, concepción

y organización del conocimiento, capacidad de documentar públicamente y certificación y legitimar el tipo de conocimiento procesado en ella, así como por las desigualdades culturales. De manera que, la Institución es una compleja y heterogénea organización social que se encarga desde los contenidos de los planes de estudios, hasta de que las industrias encuentren en la escuela su principal consumidor. Por lo anterior antes dicho, la educación funge un papel importante para la inserción de sus egresados en el campo laboral, debido a que las instituciones son las encargadas de incorporar planes de estudios en las diversas carreras tomando en cuenta las condiciones del mercado en la finalidad de ofrecerles mayores probabilidades de obtener empleo e insertarse en el mercado laboral.

La transición de la escuela al trabajo es un problema para los egresados debido a que tiene altas expectativas sobre el campo laboral, las vacantes, las ofertas salariales y la realidad es otra, en donde en ocasiones es muy difícil encontrar una oferta laboral acorde a sus expectativas y por otro lado, cada uno de ellos egresan con metas personales y, en ocasiones, los egresados modifican o retrasan dichas metas, en algunos casos, se ven orillados a renunciar a éstas.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, explora las experiencias, vivencias y perspectivas de los egresados de nivel superior de la carrera de arquitectura con respecto a su inserción al mundo laboral. La investigación se realiza durante el periodo del 2018 al 2019, con profesionales egresados que estén laborando en su primer empleo. A los egresados se les realizaron entrevistas de las cuales se realizó una transcripción para su análisis. De manera que, en este apartado se describen detalladamente los resultados del proceso de investigación realizada a los egresados de la Licenciatura en Arquitectura de la FES Aragón, sobre su transición al mercado laboral.

Datos sociodemográficos

Se llevaron a cabo 13 entrevistas a egresados de la Facultad de Estudios Superiores del Plantel Aragón. El sexo de los entrevistados se encontró el 76% son hombres y 24% son mujeres esto se puede explicar que generalmente es una carrera que sigue dominando el género masculino. Respecto al estado civil, el 61% son casados y 39% son solteros, ello es un detonante para incorporarse rápidamente al mercado laboral.

Por otra parte, 92% de los egresados se encuentran trabajando en ambos sectores como público y privado, mientras que solo el 8% labora en el sector público. Por lo cual nos demuestra que es una carrera donde se puede trabajar en ambos sectores.

Respecto al salario, se advierte que el ingreso mensual de 85% de los egresados oscila entre \$5000.00 y \$6000.00 MXN, mientras que para el 15% restante éste es de \$7000.00 y \$8000.00 MXN. Ello refleja que el ingreso de acuerdo con lo expresado por los egresados es bajo en comparación de sus expectativas.

En lo concerniente a la cuestión de la antigüedad en su trabajo, se obtuvo, al momento del rastreo, que el 69% contaba ya con un año, a su vez, el 31% ya tenía entre un año con un mes y dos años en su puesto. Ello da cuenta de una estabilidad en su trabajo buena de acuerdo con sus perfiles.

En cuestiones relativas a la búsqueda de empleo por parte los egresados, los medios que utilizaron fueron los siguientes:

- Páginas de internet 29%
- Envío de CVU digital 26%
- Contactos 23%
- Visitas a empresas 16%
- Periódico 6%

Los datos obtenidos dan testimonio sobre un cambio en la forma de buscar empleo ya que en la actualidad es, en su mayoría, de manera digital.

Sobre las áreas en que se desempeñan los egresados, encontramos que el 69% sí se desempeña como arquitecto; sin embargo, el 23% se encuentra todavía como residente de obra o ayudante, y solo el 8% trabaja como docente de la licenciatura en arquitectura. Esto nos demuestra que, en la mayoría de los casos, el egresado sí tiene la oportunidad de integrarse al mercado laboral de acuerdo con su perfil.

Los datos correspondientes a las experiencias sobre el proceso de incorporación de los egresados en el mercado laboral fueron las siguientes:

- No contaban con la experiencia - 33%
- Experimentó frustración y desesperación - 29%
- Estresante - 28%
- Refiere no cumplir el perfil -10%

Considerando estas cifras, ello demuestra que el proceso de la transición al mercado laboral no es fácil para el egresado; sin embargo, logra insertarse al mercado laboral.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este apartado se describe el análisis de la investigación realizada a los egresados de la carrera de arquitectura de la Fes Aragón, sobre la transición al mercado laboral y de las oportunidades de empleo al egresar de la carrera.

Las expectativas laborales

Para Víctor Vroom, la motivación de una persona en el entorno laboral consiste en que el esfuerzo a realizar para obtener un resultado, depende de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado, de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena.

La teoría de las expectativas de Victor Vroom (2008) sostiene que los individuos, como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Vroom afirma que la gente se sentirá motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta si está convencida del valor de ésta, y si comprueba que sus acciones conducirán efectivamente a alcanzarla.

En el ámbito del trabajo significa que prefieren dar un rendimiento que les produzca el mayor beneficio o ganancia posible. Pondrán mucho empeño si consideran que así conseguirán determinadas recompensas, como aumento de sueldo o un ascenso.

Basados en este autor la expectativas son aspiraciones o sueños que tienen las personas en sus vidas; las cuales desean cumplir ya sea a corto, mediano o largo plazo. Estas expectativas se pueden situar en cualquier campo ya sea en el ámbito laboral, educativo, personal, profesional entre otros; sea cual sea el ámbito, cada sujeto tiene una aspiración un deseo por lograr algo durante el trayecto de su vida.

Se presentan algunos estudios que han hecho otros autores de las expectativas, como Rosenthal y Rubin (1978) estudiaron los efectos que las expectativas de una persona tienen en el desempeño de otra. Feldman y sus colegas (Feldman y Prohaska, 1979; Feldman y Theiss, 1982) demostraron que las expectativas de los alumnos inciden en el desempeño de los profesores. Livingston

(1969) señaló cómo las expectativas de los gerentes pueden afectar al desempeño de sus subalternos. King (1971) demostró el efecto Pigmalión en la industria: influyó en el desempeño de los aprendices de soldadura y de mecánica manipulando las expectativas de los instructores. Eden (1984) analizó el fenómeno en varias situaciones organizacionales y de entrenamiento militar. (Charles, 2002)

Estos trabajos que se han realizado describen la influencia que tienen las expectativas de unas personas sobre otras. En psicología y educación estas influencias reciben el nombre de efecto Pigmalión o profecía de autocumplimiento, consiste en que las expectativas que tiene una persona sobre otra llegan a convertirse en realidad, y se define como el proceso por el cual las creencias y expectativas de una persona afectan de tal manera su conducta que provoca en los demás una respuesta que confirma esas expectativas. (Burón citado en Pichardo, 2007)

En cuanto al ámbito educativo, tradicionalmente se ha tomado al profesorado como las personas que influyen con sus expectativas en el alumnado, sin apenas considerar la influencia de las expectativas de éstos sobre aquéllos (Juanas y Rodríguez, 2004 citado en Pichardo, 2007).

Burón considera al alumnado como “profeta”, en el sentido de que la profecía puede darse, igualmente, desde el alumnado al profesorado. Sin embargo, este autor matiza que la influencia de los profesores será más fuerte que la de los alumnos. (Pichardo, 2007)

Actualmente parece que la influencia de las expectativas del alumnado sobre el profesorado y el proceso de enseñanza-aprendizaje va en aumento. Ello se deriva de las acciones que las universidades están realizando para establecer un sistema de evaluación de la calidad del servicio que ofrecen. Entre los aspectos evaluados se encuentra la labor docente y en ésta, una de las fuentes de información de más peso son los alumnos. Teniendo en cuenta esto, podemos decir que el profesorado está más condicionado por lo que el alumnado percibe de él y su actuación, y considera más las percepciones y expectativas de él. (Pichardo, 2007)

Expectativas de los estudiantes universitarios

Los estudiantes al ingresar a las universidades entran con diferentes expectativas respecto al tipo de educación y al futuro laboral que tendrán. Las expectativas muchas veces no son realistas, esto provoca las profecías autocumplidas para los estudiantes (Pichardo, García- Berben, de la Fuente y Justicia, 2007).

Algunas veces las expectativas tienden a ser modificadas, o algunas otras son estables a lo largo del tiempo (Hill, 1995. recopilado de Pichardo, García- Berben, de la Fuente y Justicia, 2007).

Magaña Zavala, Ibarra, Gómez y Gómez (2004) hablan del sentido de vida de alumnos de nuevo ingreso a la universidad, se define al sentido de vida como personas que se ven a sí mismos como capaces y responsables de su propia vida, y que con ello cuentan con un facilitador y guía de crecimiento y desenvolvimiento de sus propias potencialidades personales. Se encontró un sentido de vida bastante amplio, lo cual tiene que ver con el aspecto de ser personas emprendedoras y creativas, ya que al tener sentido de vida se muestran motivados para desarrollar muchos proyectos y generar diversas ideas. (Pichardo, 2007)

Según González y González (2001) el papel formativo para ingresar al área laboral después de la formación académica es muy importante, se le da una importancia también al tiempo que tardan los recién egresados en incorporarse en algún trabajo. (Pichardo, 2007)

“La expectativa que tenía al ingresar a la carrera fue una por ser una carrera de elite y pensé que te daba un status más que otras y la otra pensé que iba ser más fácil encontrar trabajo y la cuestión del pago alto” E1

De acuerdo a estas aportaciones, pudimos darnos cuenta que las expectativas que el alumno tiene al ingresar a una licenciatura o estudios superiores pueden ser modificadas ya que influyen tanto la familia, maestros, situaciones, sociedad, institución entre otras cosas que influyen en el pensamiento del alumno y dan como

consecuencia que el alumno vaya modificando sus expectativas tanto académicas y laborales durante su trayecto académico.

Perfil de egreso universitario

Uno de los elementos clave utilizado como un punto de referencia para la evaluación del currículo es el perfil de egreso, es decir, la descripción del ideal de hombre y profesionista que una institución educativa pretende alcanzar a través de sus programas académicos y de la propia ideología institucional, se basa en cuatro aspectos con los que el egresado debe contar al terminar sus estudios: conocimientos, habilidades, actitudes y valores, mismos que deben satisfacer ciertas necesidades dentro del ámbito laboral y social.

El perfil del egresado puede dividirse en dos categorías, la primera corresponde al perfil profesional enfocado básicamente en aquellas características que le permitirán insertarse en el ámbito laboral, la segunda, que corresponde al perfil académico, se orienta a la búsqueda de la conciencia ética, social y política.

Factores personales, externos y circunstancias socio familiares.

Los factores de los egresados son determinantes a la hora de buscar empleo como lo mencionan los siguientes testimonios:

“Tuve que aceptarte el trabajo porque, aunque no era de mi interés, ya era un trabajo seguro, ya que yo tengo un compromiso de bebé y no me quedó de otra que aceptar” (E4)

“Yo necesitaba entrar a trabajar rápido por la situación en mi casa que necesitaba apoyar en la economía de mi familia, y pues ya adentro, veo cómo puedo crecer profesionalmente” (E9)

“Acepto el trabajo ya que aquí te ofrecen una plaza; aunque el salario es bajo, pero tienes oportunidad de crecimiento profesional y económico y pues vamos a esperar” (E10)

De acuerdo con los testimonios, la estabilidad laboral hizo que aceptaran el trabajo; aunque no fuera lo que los egresados estuvieran buscando, ello invita a considerar, a la luz, de lo propuesto por Linares, Córdoba, y Zacarés (2012) tres ejes de análisis, ya que, en torno a estos, se estructuran los indicadores de empleabilidad, ellos son: 1) Los factores individuales, que se relacionan con indicadores que refieren a variables actitudinales como las dispersiones de ánimo y las capacidades competenciales, mismas que presentan un vínculo con las competencias laborales, 2) Características personales y 3) Factores externos.

En consonancia, y a partir de la lectura que realizan Salas, Aguilera y Gutiérrez (2019) a la propuesta de Linares, Córdoba, y Zacarés (2012), ponderan que, entre los indicadores de la empleabilidad, la categoría de circunstancias socio familiares es la que mayormente incide sobre la capacidad de inserción del profesionista en el mundo laboral. De esta manera, los factores externos son todos aquellos indicadores del mercado laboral que presentan cierta influencia en la empleabilidad; por otra parte, los factores personales tienen relación con la oportunidad de ser empleado. En este sentido, a continuación, se profundizará sobre estos ejes a fin de clarificar lo previamente mencionado:

- Factores personales: En primer lugar, este eje refiere a los atributos, cualidades, habilidades y competencias personales, además de la formación y conocimiento básico del empleo en cuestión, también implica cuestiones como la vida laboral, la búsqueda de empleo y flexibilidad laboral; asimismo, engloba a las características sociodemográficas, salud y movilidad geográfica.
- Factores externos: En este eje se aglutinan distintos factores como los del mercado de trabajo y las características de la oferta; los factores macroeconómicos, los factores de contratación y las políticas de empleo.

- Circunstancias sociofamiliares: Como quizá se advirtió con anterioridad, en este eje confluye tanto los cuidados familiares y la responsabilidad; No obstante, también se encuentra dentro de éste, la cultura de trabajo y el acceso a los recursos (Salas, Aguilera y Gutiérrez, 2019).

Continuando con el análisis elaborado por Linares, Córdoba, y Zacarés (2012), cabe destacar que, dentro de los procesos empleados por el ámbito contractual para la evaluación de los aspirantes, hay indicadores correspondientes a los factores personales que son objeto de interés para ellos, y son precisamente las habilidades y competencias, en específico la iniciativa, la independencia y la auto - organización. No obstante, también se consideran los atributos psicológicos como la autoestima, la tolerancia tanto a los compañeros, como al stress y la frustración, además de la responsabilidad. Cabe aclarar que en esta etapa de reclutamiento se contempla a las habilidades sociales como trabajo en equipo, recepción de críticas, comunicación interpersonal y gestión del conflicto.

En este orden de ideas, (Salas, Aguilera y Gutiérrez, 2019), señalan la relevancia de las circunstancias personales al momento de hablar de empleabilidad, considerando que repercuten en los sujetos al punto de condicionar el lugar que ocupan dentro del mundo laboral; a este respecto, entre las más relevantes podemos encontrar “acceso a redes de apoyo, y la variedad y número de éstas, la situación económica, como acceso a fuentes formales, informales de apoyo financiero, el transporte y la vivienda, son importantes para el acceso al empleo” (p.1520).

Por otra parte, los egresados buscan en el mercado laborar un lugar donde puedan desarrollar sus conocimientos adquiridos en la carrera y habilidades y destrezas que tenga desarrollar internamente como lo menciona el siguiente testimonio:

“Buscar vacantes en las que tuvieran pruebas prácticas a fin de poder demostrar los conocimientos y habilidades adquiridos en los estudios. De alguna forma al enfrentarme a entrevistas de trabajo me dio

un panorama más amplio de lo que necesitaban las empresas e instituciones de una licenciatura como la que estudié y fui fortaleciendo mis áreas de oportunidad con cursos ofertados por diversas instituciones de forma gratuita.” (13)

Como lo menciona el egresado, hay atisbos de los requisitos necesarios para postularse a un empleo relacionado con su profesión. Reflexionando sobre esta situación, es preciso reconocer lo señalado por Moreno Mínguez (2015), quien, desde el contexto español, señala que las políticas laborales constituyen un elemento limitante para la empleabilidad en el mercado laboral, ya que tienden a provocar rigidez en éste además de su segmentación, en cuyo caso estimulan la tendencia a utilizar, con recurrencia significativa, a la contratación temporal. Asimismo, resulta importante tomar en cuenta otros factores que condicionan la empleabilidad; estos son los personales, los laborales, el entorno socioeconómico, los educativos, los profesionales, los socio laborales e institucionales (Cerrato, Argueta y Zavala, 2016).

Siguiendo estas preocupaciones, según Becerra y La Serna (2010), los aspectos más valorados en los procesos de selección de personal por las empresas son las competencias y capacidades, dentro de ellas destacan las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, trabajo orientado al cliente, liderazgo, compromiso, orientación a los resultados, proactividad, mejora continua y adaptación a los cambios, capacidad de análisis y sentido holístico, habilidades comunicativas, dominio del inglés e incluso manejo de la paquetería Microsoft Office, en específico, el software Microsoft Excel.

Con relación a estos planteamientos, cabe señalar que, para los exalumnos la licenciatura de arquitectura de la FES Aragón, no era requisito un idioma para poder egresar ya que el plan de estudios, bajo el cual fueron formados, no lo requería; no obstante, al enfrentarse a la transición al mercado laboral, se dieron cuenta de que es un requisito el idioma y algunos programas que no oferta la licenciatura, como lo mencionan los siguientes testimonios; cabe precisar que, en la actualidad, ya se cuenta con idiomas como requisito de egreso.

“Al principio, yo me sentí un poco inseguro, frustrado ¡ay no sé!, pues siempre lo primero que te dicen es que sí se tiene experiencia laboral, yo por supuesto no la tenía” (E1)

“Fue estresante y frustrante, ya que tenía la urgencia de entrar a trabajar ya que tenía compromiso en mi casa”. (E6)

“La verdad yo me puse nervioso, estresado porque en la entrevista te pregunta y siento que te presionan te cuestionan que tanto sabes de los programas que se utilizan en arquitectura y en la FES no te los dan todos y pues no se nos pide un idioma y tienes que realizarlo por fuera” (E11)

En los testimonios los egresados mencionan cómo se sienten a la hora de enfrentarse a la búsqueda del mercado laboral, lo cual tiene una repercusión en sus emociones. De acuerdo con Valero Osuna (2012) hay aspectos que acentúan las variables curriculares en el currículum vitae de los profesionales al momento de concursar para obtener un lugar en el Mercado de Trabajo entre los cuales se encuentra, primordialmente, la carrera que han cursado los aspirantes; en segundo lugar, resalta la experiencia profesional relacionada, en tercer lugar, encontramos a la formación complementaria y continua. Sin embargo, también se encuentran cuestiones que corresponden a los intereses de los sujetos, como el siguiente:

“Yo soy mama y a la hora de buscar empleo trate de mandar mi información a las vacantes cerca de mi domicilio para no tardar mucho en el traslado de mi casa al trabajo” (E3)

En cuanto a las características sociodemográficas relevantes, se puede apreciar que, entre las más relevantes, está el ámbito geográfico de procedencia o lugar de residencia del candidato siendo la alternativa más valorada. De esta manera, y de acuerdo con el estudio de Valero Osuna (2012), la preferencia de los reclutadores hacia un empleado potencial se podría explicar a la luz de la cercanía del domicilio del candidato al lugar del centro de trabajo considerando a esta cuestión como sinónimo de mayor disponibilidad, y en consecuencia de “mayor atractivo para el empleador al tratarse de personas que no han de desplazarse

grandes distancias, con lo que redundaría indirectamente tanto en la motivación como en la satisfacción del empleado con su ocupación, en segundo lugar fue la edad". (Valero, 2012, p.82).

Paralelamente, y siguiendo los planteamientos del mencionado autor, hay una recurrencia en las pruebas de selección de personal con respecto a los instrumentos, siendo los más aplicados las pruebas psicométricas, las dinámicas grupales, las pruebas profesionales y entrevistas. Sin embargo, coincide en que los tipos de contrato más habitual que las empresas ofrecen son de carácter temporal, formativo o indefinido, de entre los cuales el más utilizado es el primero. (Valero, 2012).

Ahora bien, lo anterior orilló al análisis de las cuestiones correspondientes al perfil de egreso, en específico, qué tan preparados se sienten los egresados entrevistados, a lo cual ellos respondieron, con cierta variabilidad, sentirse preparados y capaces para lograr cumplir sus expectativas laborales, mientras que la recurrencia de aquellos testimonios que denotan sentimientos de incapacidad fue de manera dispersa o extraordinaria.

En lo relativo a la apreciación de sí mismos frente al perfil de egreso, se encontraron testimonios que expresaron, de forma afirmativa, cubrir con la propuesta de la institución como tal. Otra parte de ellos mencionó, con variabilidad, no cubrir con éste al concluir la carrera. Sin embargo, hay quienes llegaron a considerar que les hace falta seguir preparándose, ya que lo adquirido en licenciatura, si bien es una buena base, para ingresar al mercado laboral es insuficiente. Cabe destacar los siguientes testimonios:

"Yo creo que el perfil de la institución lo que propone para salir es como muy subjetivo. Realmente no es real que salgamos como unos expertos o especialistas en todo lo que dice el papel." (E6)

"Pues no creo que cumpla lo que dice la institución, lo que dice el plan de egreso, no, se enfoca en otras cosas." (E7))

Factores externos que determinan el nivel de empleabilidad de profesionales

Partiendo de la propuesta de Casal (1997), hay un eje de análisis sobre la transición al mercado laboral que es mensurable en virtud del tiempo en que les toma a los sujetos efectuarla, es decir, hay dos tipos de transiciones:

...una inserción laboral primera relativamente precoz versus una inserción retardada, un acceso rápido a situaciones de autonomía económica versus la prolongación de situaciones de dependencia, una proyección muy definida hacia la emancipación familiar versus la búsqueda de formas de vida en pareja congruentes con la dependencia familiar. (Casal, 1997, p.26)

En este tenor, los tiempos prolongados de transición se pueden atribuir a diversos factores, uno de ellos puede ser las interrupciones en la formación escolar o retrasos en la misma, otro de estos refiere a los tiempos de desempleo en la inserción profesional primaria, así como la prolongación del tiempo de dependencia económica hacia el núcleo familiar.

Según Lessa (2002), la empleabilidad no se limita a una lista de habilidades predeterminadas puesto que la definición de habilidad no lo permite, en cuyo caso, la biografía considera las habilidades como las capacidades, competencias o atributos, niveles de aprendizaje, entre otros. En contraparte, el concepto antes mencionado, implica a una serie de características que el individuo posee, las cuales le permitirán ser empleado con éxito; no obstante, desde esta visión, se podría calificar tal concepción de idealista ya que pasa por alto la relevancia que tiene el mercado de trabajo en todo este proceso. En este sentido, es pertinente reconocer que no le es posible a los actores sociales contar con todas las habilidades y conocimientos requeridos por el mundo laboral, considerando que éste no requiere de sus habilidades y conocimientos, mismos que serían insuficientes en una situación la descrita.

En este caso, y considerando el análisis de Cerrato, Argueta y Zavala (2016), existen factores del mercado de trabajo que inciden en la empleabilidad de profesionistas que bien vale la pena tomar en cuenta.

1) La empleabilidad de acuerdo con los diferentes sectores económicos:

En primer lugar, resulta importante considerar que las economías de cada país poseen rasgos muy particulares entre sí, en el caso de la empleabilidad tanto el nivel de cualificación que se requiere, la utilización de tecnologías, las jornadas de trabajo, entre otras más, presentan rasgos que varían en función de cada región. A decir de los mencionados autores, lo anterior mantiene una fuerte injerencia en la demanda de empleo.

Un ejemplo de ello se encuentra en lo expuesto por Flores y Morandé (2005), quienes consideran al número de trabajadores asalariados que ocupan el sector comercio, construcción e industria manufacturera como una variable representativa del empleo, en dichos sectores. De esta manera, advierten que en los dos últimos sectores presentan un comportamiento semejante a diferencia del comercio que presenta un comportamiento heterogéneo, ya que éste depende de cuestiones como el tipo de cambio real y del costo del uso de capital, además de la relación complementaria con el salario mínimo y capital. En este sentido, la industria manufacturera mantiene cierta dependencia respecto a los cambios en el salario mínimo con movimientos inversos en el nivel de mano de obra utilizado. La construcción presenta una situación semejante; aunque en una escala menor, razón por la cual se mantiene el supuesto de que al aumentar el nivel de actividad económica los niveles de empleo en este sector crecerán.

De esta manera, Cerrato, Argueta y Zavala (2016), concluyen que “el nivel de empleabilidad es variable, ya que ello dependiendo de las necesidades y particularidades de cada sector económico, por lo que puede que ciertas variables económicas [...] incidan en varios sectores del mismo modo” (p.26).

2) Empleabilidad según niveles de cualificación:

Ésta se caracteriza por poner énfasis en el mérito como criterio de selección y promoción, es decir, los requerimientos correspondientes a la oferta de dependerán de las exigencias de cada puesto, así hay una diversidad de trabajos que consideren en mayor medida los conocimientos técnicos, otros se enfocarán más a cuestiones

como las relaciones interpersonales, capacidades, experiencia laboral, entre otros (Cerrato, Argueta y Zavala, 2016).

Dentro de esta visión, es importante considerar algunos supuestos de la teoría del Capital Humano en tanto sostiene la relevancia de las capacidades que se producen gracias a de los conocimientos obtenidos por los sujetos a lo largo de su formación dentro y fuera de la escuela, apreciándose así, una relación directa entre educación y productividad (Becker, 1993).

En suma, tanto la demanda del mercado laboral respecto a los conocimientos que requieren ciertos puestos de trabajo, como el capital humano que los sujetos determinan, en gran medida, los niveles de empleabilidad de cada profesionista en cuestión.

3) Empleabilidad según evolución del mercado de trabajo:

Prosiguiendo con su análisis, Cerrato, Argueta y Zavala (2016) consideran a Weller (2001), quien señala que la heterogeneidad de las actividades que se realizan en el sector terciario se debe a las tendencias recientes respecto a la manera en que se utiliza el capital físico, la tecnología y el capital humano; curiosamente, dicho planteamiento también aplica para otros sectores económicos. En este contexto, las nuevas estrategias de negocios correspondientes al ramo de oferta de productos y servicios tienen una influencia directa e indirecta en la demanda de conocimientos y habilidades cada vez más especializados, ello a su vez es consecuencia de los cambios en los ámbitos de la tecnología, la cultura, los aspectos relacionados con las dimensiones socioeconómicas y políticas, además del creciente mercado laboral tanto en el ámbito nacional como internacional.

No obstante, Cerrato, Argueta y Zavala (2016) consideran que hay factores externos que influyen de una manera u otra en la empleabilidad de los profesionistas, entre ellos ponderan a los siguientes.

I.- Capital social: En palabras de Burt (1992) refiere a "amigos, colegas y contactos más generales a través de los cuales uno tiene oportunidades de usar su capital financiero y humano" (p.9). En este sentido, los grupos o individuos con los

que no se tiene relación los que permiten la empleabilidad de los sujetos ya que lo dotan de nuevos recursos, a diferencia de los lazos más densos, ya que estos ofrecen información hasta cierto punto redundante.

II.- Factores macroeconómicos: Éstos son determinantes de la empleabilidad, ya que la salud de la macroeconomía de cada país, así como la política monetaria, al incentivar el crecimiento económico aumentará el nivel de confianza del sector empresarial, tanto a largo como a mediano plazo, en consecuencia, el crecimiento de sus expectativas implicará una demanda mayor por parte del mercado laboral (Cerrato, Argueta y Zavala, 2016).

Todo lo anterior, bien puede ponderarse en virtud de lo expresado por los egresados de la licenciatura en Arquitectura de la FES Aragón, ya que se encontraron testimonios como el siguiente:

“Había 3 puestos diferentes lo cual ya estando adentro me postulé para uno de ellos y llega una chica nueva que no tenía la experiencia ya en la empresa y ni título y a ella le dieron el puesto, eso me comprobó que si es cierto lo que se dice tienes que tener una palanca que te ayude a entrar a trabajar y no importa que cuentes con un título a tu crecimiento profesional para que puedas subir” (E5)

A este respecto, y en relación con el testimonio antes citado, se puede encontrar en Weller (2006) un cuestionamiento al discurso meritocrático, ya que este supone que una relación directa entre los niveles de educación y las oportunidades de una empleabilidad sostenible; no obstante, la realidad del mercado de trabajo es diferente, en cuyo caso el capital social juega un papel predominante en el acceso de empleos atractivos, como se puede apreciar en lo expresado por el egresado, así este tipo de capital se traduce como un factor de exclusión social respecto de los sujetos que carecen de contactos o redes de estructuras sociales.

Oportunidades de trabajo

Con respecto a este apartado, la descripción de la categoría «oportunidades de trabajo», incluyó como subcategorías «ofertas de empleo» y «orientación ocupacional». En lo concerniente a la primera, se encuentran, como indicadores, aquellas «oportunidades laborales dentro su entorno» y «oportunidades laborales fuera de éste».

Respecto a las «ofertas de empleo», los egresados identificaron a aquellas de su conocimiento dentro de su entorno: proyectos, diseños, dibujante y docencia. De las cuales dibujante y proyectos, fueron las que tuvieron una recurrencia mayor.

También, dentro de esta subcategoría, se les cuestionó sobre qué harían si se les presentara una oportunidad laboral fuera de su entorno, en cuyo caso la respuesta fue que se irían de éste. Respecto a este hallazgo, es menester resaltar que la mayoría de los egresados fueron consistentes al decir que se abandonarían su localidad si se les diera una oportunidad de trabajo estable y un salario competitivo. Cabe mencionar que solo un participante dijo que no se iría, lo que representa una respuesta extraordinaria.

Finalmente, en la subcategoría «orientación ocupacional», los estudiantes distinguieron las actividades de su facultad que los orientan a la inserción laboral, y que se reconocen en este estudio como indicadores: servicio social, experiencias educativas, foros, congresos, coloquios, proyectos educativos.

En el discurso de los estudiantes la importancia de las experiencias educativas fue la que tuvo mayor consistencia, mientras que las demás respuestas se distribuyeron de forma extraordinaria. En este último caso, las actividades que les gustaría que les ofrecieran para orientarse en ese aspecto laboral, mencionaron: plan flexible, becas, bolsa de trabajo, mayor oferta educativa, generar contactos, oportunidades de trabajo. Todos estos testimonios se presentaron de forma extraordinaria en el discurso de los egresados, cada uno de los participantes varió en sus apreciaciones sobre qué actividades les gustaría que les ofreciera la facultad.

Estos datos arrojan un poco de información sobre cómo se lleva a cabo la administración dentro de su facultad, por ejemplo cuando un alumno dice “los maestros aquí te dicen que no vas a ser un gran arquitecto si no trabajas en grandes proyectos, así de tajante; solo aprenderás a dibujar y diseñar” eso nos hace ver cómo las acciones de un elemento perteneciente a la Institución da cuenta de una variación en la misión y visión de la facultad, reluciendo así, una falla dentro de la organización, provocando que la administración se vea poco eficiente, ya que dentro de una organización, cada uno de los elementos debe de llevar a cabo su rol para que el servicio que se brinde dentro sea excelente; en este caso sería dar una buena educación a los alumnos para que se cumplan las habilidades que plantea el perfil de egreso dentro del plan de estudios.

También se puede notar que existe una buena gestión educativa en el hecho de que se realizan actividades a fin de semestre, tal es el caso de las ponencias, las cuales resaltan entre todas ellas, y, a decir de los egresados, éstas se llevan a cabo con éxito y ayudan a que el estudiante tenga contacto con otras personas y se desarrollen mejor ciertas habilidades; no obstante, admiten que desearían que se hicieran más presentes aquellas cuyo foco se centra en la orientación laboral, ya que algunos de los testimonios mencionaron lo siguiente: “pues más que nada, tú te das cuenta del campo de trabajo y hay alguno que otro maestro que sí te cuenta sus experiencias”. En este sentido, se puede encontrar la escasez de actividades que orientadas hacia esta dimensionalidad.

Respecto a lo anterior, resulta conveniente incorporar, dentro del presente análisis, al enfoque por competencias en vista de la relevancia que éste tiene en relación con las cuestiones previas, ya que, desde esta premisa, los estudios universitarios de carácter profesionalizante progresan desde las competencias genéricas hacia las macrocompetencias, tránsito que se da transversalmente durante los trayectos de formación académica (Bruna, 2017).

De esta manera, se encuentra la sugerencia de que las Instituciones de Educación Superior no solo deben de adoptar sino desarrollar por ella misma su concepción de competencia e instrumentarla en su política académica, ello con la finalidad de darle cumplimiento progresivo a los niveles de competencias respectivos. Siendo éste el supuesto, hay que ponderar que las propuestas correspondientes a esta temática integran tres aspectos (Tobón, 2004):

- a) Integración de saberes.
- b) Desempeño satisfactorio.
- c) Desenvolvimiento personal en diversidad de contextos.

Como se puede apreciar, la base sobre la cual se erigen tanto las competencias, como las macrocompetencias, se encuentra en la promoción del uso práctico de los saberes en aras de que se traduzcan en «saberes de ejecución». En vista de ello, resulta muy sugerente el comparar lo anteriormente expuesto con lo ya propuesto por Delors (1996), en específico, respecto a los Cuatro Pilares de la Educación, ya que hay una cierta semejanza, aunque con sus respectivos bemoles, entre ambas posturas. Incluso puede argumentarse que los pilares de la educación, aprender a conocer, a hacer, a ser y a convivir, constituyen la base de las competencias para la Educación Superior; significando, además, un elemento diferenciador con las competencias de niveles educativos previos. En concreto, dicha comparación se podría entablar de la siguiente manera:

Aprender a Conocer ⇔ Integración de saberes

Aprender a Hacer ⇔ Desempeño satisfactorio

Aprender a Ser y Convivir ⇔ Desenvolvimiento personal en diversos contextos.

A raíz de lo anterior, se podría concluir que un aspecto clave de la educación por competencias estriba en el énfasis que ésta le otorga a lo que se hace con el conocimiento, incluso por encima de éste. Consecuentemente, la dinámica

formativa transita de "lo que es bueno saber" a "lo que es necesario aprender" evitando, de esa, manera la tendencia enciclopédica de saturar de contenidos a los planes y programas educativos.

En este orden de ideas, se puede sostener que, en la medida en que se desarrollen las competencias "de más bajo nivel" se podrá transitar hacia el desarrollo de «competencias profesionales» en diferentes campos de acción profesional, cuyos campos constituyen a las macrocompetencias (Bruna, 2017).

No obstante, cabe considerar los siguientes testimonios:

“Yo creo que en mi caso poca autoconfianza, pues siempre te piden experiencia en el trabajo y yo no tenía, salvo el poquito trabajo que uno desarrolla en las estancias; pero es muy poco y no creo que eso te sirva de algo” (E8).

“Mi autoconfianza o autoestima siempre ha sido muy alta, mi facilidad de palabra, el ser sociable y mostrar liderazgo para coordinar equipos de trabajo, todos esos factores sin duda ejercieron una influencia positiva para la búsqueda del primer empleo, pues principalmente por la falta de información, me uní a un grupo de arquitectos donde te dan información de vacantes y hasta salarios y de ahí me fui haciendo de contactos que ya estaban en el medio puede involucrarme y así poderme ayudar”. (E11)

En estos testimonios se puede apreciar una clara importancia de la autoestima de los egresados en el ámbito laboral, a este respecto, podemos seguir los planteamientos de Navarro (2009) quien concibe a esta como:

...el sentimiento valorativo de nuestro ser, el juicio que hacemos de nosotros mismos, de nuestra manera de ser, de quienes somos, del conjunto de rasgos corporales, mentales y espirituales que configuran nuestra personalidad, determina nuestra manera de percibirnos y valorarnos y moldea nuestras vidas. Ésta influye en la toma de decisiones y es fundamental para el rendimiento académico (p.2).

Siguiendo esta línea de pensamiento, se puede distinguir la presencia de un «proceso circular» y hasta cierto punto efectuar, es decir, si el sujeto en cuestión posee una autoestima alta, su comportamiento tenderá a ser agradable, cooperador y responsable, en ámbitos productivos, su rendimiento será mayor y facilitará el trabajo; no obstante, si se da el caso de que su autoestima sea baja, habrá una repercusión directa en su confianza, en consecuencia, habrá poca apertura a la cooperación y hasta puede pensarse en un comportamiento escasamente responsable caracterizado por una personalidad “evitativa” frente a tareas que entrañen cierta dificultad e incluso, frente a la frustración, presentará ciertos rasgos proclives hacia el «victimismo» (Navarro, 2009). Lo anterior invita a considerar, a continuación, los componentes de la autoestima.

Componentes de la autoestima

Si bien anteriormente se había planteado la relevancia de los factores personales respecto a la cuestión laboral, los hallazgos expuestos anteriormente nos invitan a reconocer la importancia de la Autoestima, por tanto, más allá de una concepción en particular, es menester reconocer que ésta tiene 3 componentes (Navarro, 2009), los cuales se expondrán a continuación:

- 1) Componente cognitivo: Este componente refiere a las opiniones, ideas, creencias, percepción y también al procesamiento de la información. A decir de Navarro (2009) es “el concepto que se tiene de la propia personalidad y de la conducta” (p.3).
- 2) Componente afectivo: La relevancia de este componente estriba en que conlleva al reconocimiento de las cualidades de “sí mismo”, por tanto, es de carácter valorativo en virtud de que implica la ponderación de lo positivo y lo negativo que tiene cada individuo sobre sí, en consecuencia, entraña un sentimiento que siente la persona de sí misma, sea éste favorable o desfavorable.
- 3) Componente conductual: Implica al enfrentamiento con el “yo mismo” y la manera en que se efectúa. En suma, este componente, entraña “a la

intención y actuación que hace la persona por sí misma” (Navarro, 2009, p.3).

Lo anterior resulta relevante en función de los hallazgos presentados previamente, puesto que implica un cuestionamiento al sistema educativo, no solamente a las instituciones de educación superior, debido a que si partimos del supuesto de que éste busca fomentar en el estudiantado un sentido crítico, además de coadyuvar en el desarrollo de competencias orientadas hacia una capacidad creativa y también aquellas que le permitan a los sujetos desenvolverse en la sociedad de la que forman parte, advertimos que “a veces no llega a cumplirse, pues existen muchos factores que impiden el desarrollo intelectual y social del alumnado” (Navarro, 2009, p.4)

Influencia de la escuela

Lo anterior invita a reconocer la influencia de la escuela porque transmite seguridad en el egresado al enfrentarse a la transición al mercado laboral, esta esfera es muy importante tomando en cuenta que el fracaso escolar tiene un impacto negativo en la autoestima. Bajo esta óptica, el rol del magisterio es crucial en función de la capacidad que éste tiene para transmitir valores con respecto a esta cuestión. De esta manera, y tomando en cuenta su relevancia con respecto al desarrollo de los sujetos, la docencia tiene la una potencialidad de favorecer u obstaculizar el proceso por el cual el estudiantado puede llegar a encontrarse a sí mismo, en cuyo caso se sugiere que:

Los educadores deben ser conscientes de los distintos ritmos de desarrollo de cada alumno/a, a fin de que se sientan cómodos en la escuela y puedan aprovechar debidamente el tiempo que dedican a formarse en los planos académico y personal. También es preciso comprender que la mente de cada alumno/a está llena de imágenes. Estas imágenes son tridimensionales: La primera dimensión se relaciona con la imagen que el alumno/a tiene de sí mismo. La segunda dimensión se vincula con la opinión que el alumno/a tiene de sí mismo en relación

con otras personas. La tercera dimensión se relaciona con la imagen de sí mismo como es y como desearía que fuera (Navarro, 2009, p.7)

En relación con ello, el ser universitario es crucial para la persona de los egresados en el entendido de que les complementa una seguridad en sí mismos; considerando además que la institución les va proporcionando la confianza en lo académico y preparación en lo profesional, situación que les reporta beneficios semejantes. En este caso, se puede observar en los testimonios, que a continuación se citarán, lo siguiente:

“Desde luego contribuyen a la autoconfianza la universidad y la carrera. La gente de las empresas no sabe muchas características de la carrera; pero como saben que somos de la UNAM tienen la idea de que es una universidad que prepara a sus a los alumnos y que los prepara muy bien, entonces eso hay que aprovecharlo a nuestro favor” (E5).

“Ser egresado de la UNAM no es cualquier cosa, es sinónimo de estar acostumbrado a un sistema de trabajo, a ser responsable, a saber trabajar en equipo, etc., pues eso caracteriza a nuestra formación en la universidad, a diferencia de otras escuelas donde sus alumnos se la llevan bien ‘relax’ y no les exigen tanto como a nosotros. Entonces, al tomar en cuenta la preparación que nos dan en la carrera, esto me dio seguridad y confianza para ir a cualquier empresa a las entrevistas de trabajo” (E9).

En suma, y siguiendo los planteamientos de Casal (1997), en vista de los hallazgos se puede argumentar que la «transición» no se supedita a un simple tránsito de la escuela al trabajo, más bien entraña complejidades que orbitan a la situación de los sujetos desde su infancia, pasando por la adolescencia, hasta la emancipación financiera y social, la cual tiene lugar en la vida adulta. Este camino incluye a la trayectoria escolar y los procesos formativos que se dan en los espacios académicos y sus distintos niveles educativos; no obstante, éste también implica a contextos no formales y/o informales, así como a las experiencias pre - laborales e incluso a la transición a la vida profesional, de esta manera: “La transición a la vida

adulta está configurada por tres dimensiones básicas o niveles: como realidad socio-histórica, como campo de decisiones y de elección racional de sujeto, y como dispositivo institucional y político” (Casal, 1997, p. 23).

No obstante, no hay que dejar de lado que la transición al mercado laboral se encuentra en una situación accidentada, de tal manera que Burgos y López (2010) hacen hincapié en la aparición de una serie de distorsiones que no solo se limitan a escenarios que entrañan desempleo; sino también a fenómenos como el que los egresados se encuentren en empleos que no requieren de formación universitaria, o un desfase entre los conocimientos y habilidades adquiridos en los espacios académicos con las funciones a desempeñar, sin dejar de lado otras adversidades como una precaria percepción salarial o condiciones contractuales intermitentes.

CONCLUSIONES

En conclusión, actualmente existe una gran problemáticas tanto a nivel mundial como nacional, el desempleo. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en el 2018 considera que Corea del Sur es el primer lugar de dicha organización con menor índice de desempleo y Japón ocupa el segundo lugar mientras que, México es el tercer país con el menor desempleo. Se habla de que en México aproximadamente 47.9 millones de persona no tienen algún trabajo. Aunado a esto, ha ido aumentando en los últimos años, tan solo del 2018 al 2019 aumentó del 4% al 5%. Además, hay una gran desigualdad en el desempleo tal es el caso de la desigualdad de género ya que, el número de mujeres sin empleo aumento 0.2% (del 4.8% al 5% de desempleo en mujeres) mientras que el desempleo en hombre se ha mantenido estable. Además, la falta de escolarización dificulta la inserción al mercado laboral. Otra problemática en el mundo laboral es la precarización de las condiciones de trabajo. Las empresas ofrecen cada vez más empleos con una baja calidad para sus trabajadores, así como los salarios.

Se considera que existe una estrecha relación entre la educación y el trabajo ya que, la educación funge un papel importante en la productividad y en el desarrollo económico. Además, la Institución es una compleja y heterogénea organización social. La educación funge un papel importante para la inserción de sus egresados en el campo laboral, ya que son las encargadas de incorporar planes de estudios tomando en cuenta las condiciones del mercado en aras de ofrecer a los egresados mayores probabilidades de obtener empleo en sectores correspondientes a su formación profesional. Asimismo, la escolaridad puede actuar como una barrera que impide el acceso a ciertas ocupaciones a aquellos con menores niveles educativos.

Uno de los procesos más difíciles por lo que se tiene que pasar el egresado es la inserción al mundo laboral, ya que, crea gran incertidumbre, miedo y expectativas. La transición de la educación al trabajo es sumamente difícil debido a que el mercado laboral está en constante cambio. Los egresados en ocasiones se tienen que enfrentar a la cruel realidad, el desempleo.

En México, el desempleo de profesionales egresados con un nivel de licenciatura ha ido creciendo en los últimos años, de manera que, los jóvenes egresados de las universidades tampoco quedan exentos teniendo un nivel de desempleo del 40%. y aunado a esto, cada vez son más los jóvenes que se gradúan al año, sin embargo, no hay tantas vacantes para dichos profesionistas, se tiene una oferta de trabajo por cada 4 egresados. Es preocupante saber que más de 520,000 jóvenes con estudios de nivel superiores se encuentran desempleados. Esto pone a pensar, si este desempleo tiene una relación con una problemática curricular, realmente las universidades les brindan las herramientas necesarias a los profesionales para incorporarse al mundo laboral de manera exitosa o este desempleo está estrechamente relacionado con una escasez de conocimiento ya que, diversas empresas consideran que las instituciones no toman en cuenta las necesidades del mundo laboral y las incluyen en el plan de estudios, tan solo son formados con conocimientos generales que corresponde a cada carrera y no tiene ninguna relación con el mercado laboral.

Pese a que se menciona que ha aumentado el número de egresados profesionistas, los índices de población con educación superior aún son inferiores a la media en comparación con otros países. Se han tratado de destinar inversión en la educación en México lo que ha implicado que existan cada vez más generaciones de profesionistas y un aumento de infantes con educación básica. No obstante, existe una deserción escolar e índices de desempleo, ya que, aprox. el 66.1% de los jóvenes desertan y el 24% está desempleado

Una de las carreras con mayor demanda en los jóvenes es la arquitectura, ya que, se cuentan con 187 mil profesionistas de arquitectura. La arquitectura se considera una de las carreras con mayor diversificación, se puede ejercer dentro del sector público como en el sector privado además puede desarrollar diversas actividades profesionales desde como urbanismo, director de obra, dirección de arte, en la industria inmobiliaria, filantropía hasta en la docencia y la investigación.

Uno de los Institutos que considera importante tomar en cuenta las necesidades del mundo laboral, es la Facultad de Estudios Superiores Aragón, ya

que su plan de estudios está diseñado con el fin de que el joven profesional sea capaz de incorporarse en el campo laboral.

Además, se concluye que los egresados de la licenciatura en arquitectura de la FES ARAGON se enfrentan a grandes dificultades cotidianas para insertarse a la vida laboral. Sin embargo, durante la interpretación de los resultados se encontró que los egresados de arquitectura presentan condiciones laborales satisfactorias ya que se encuentran laborando en una actividad de acuerdo con su profesión; no obstante, en términos salariales, su percepción no es satisfactoria en comparación a lo que ellos esperaban encontrar o alcanzar; empero, las prestaciones que tienen en el trabajo lo compensan, asimismo, se ve reflejado que los arquitectos titulados poseen un ingreso superior a los que no lo tienen.

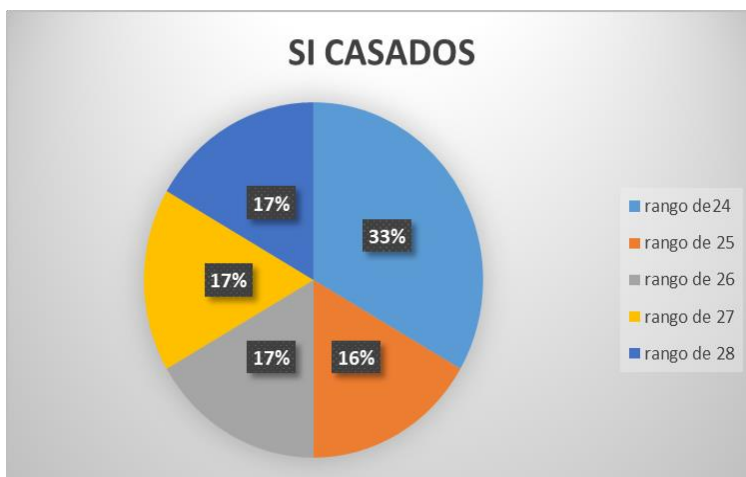
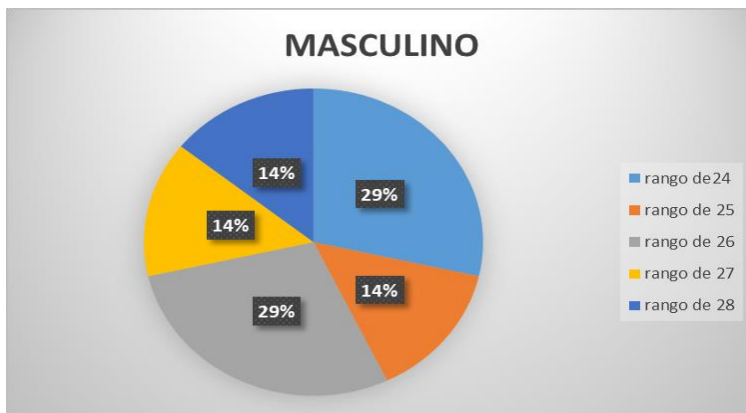
Otro de los factores que es importante mencionar, señala que los egresados se sienten satisfechos con el trabajo que desempeñan, ello porque se han dado cuenta de la vinculación que tienen de los saberes experienciales con los teóricos, que fueron adquiridos durante su formación.

Durante su transición el egresado se encuentra más obstáculos que problemáticas, una de las más frecuentes es la experiencia, de acuerdo con los egresados es algo a lo que se tienen que enfrentar y lo superan; pero lo más frustrante para ellos no encontrar algo a su interés por cuestiones de contexto.

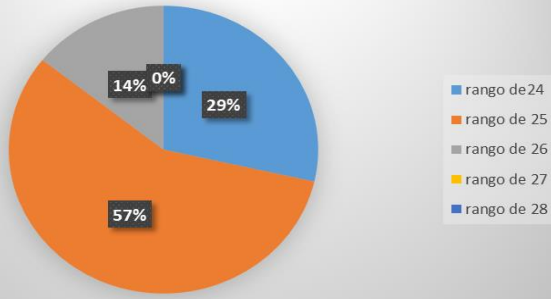
El contexto en el que el instrumento fue aplicado a los egresados tuvo una temporalidad, antes de la pandemia, lo cual nos demuestra características distintas a las actuales.

ANEXOS

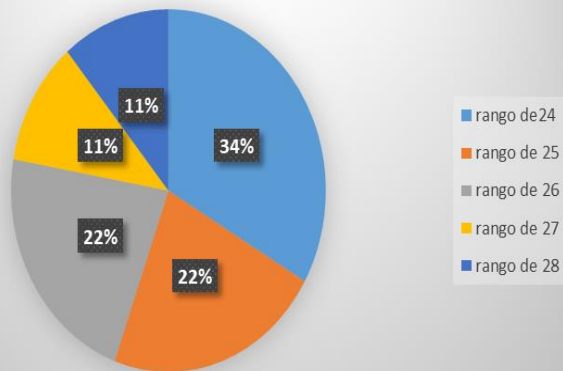
Graficas del cuestionario:



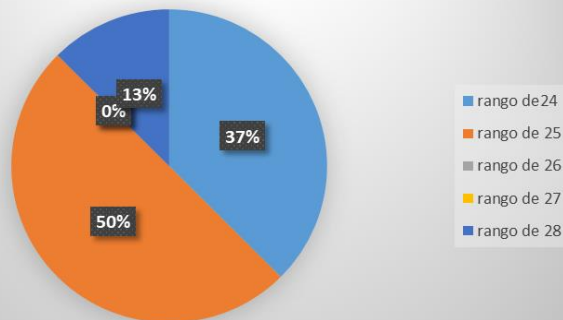
NO CASADOS

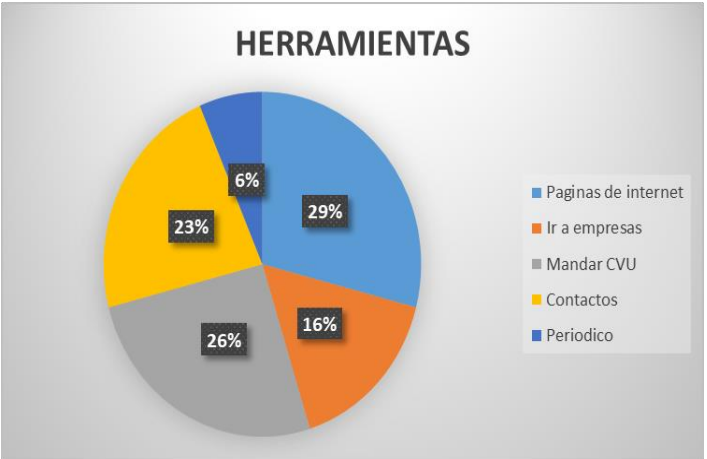
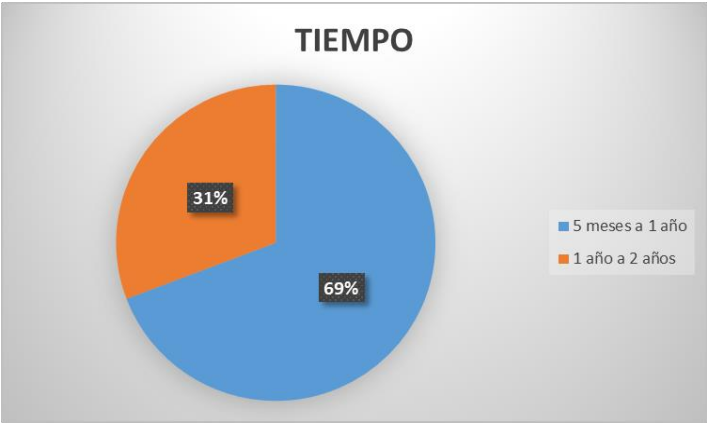
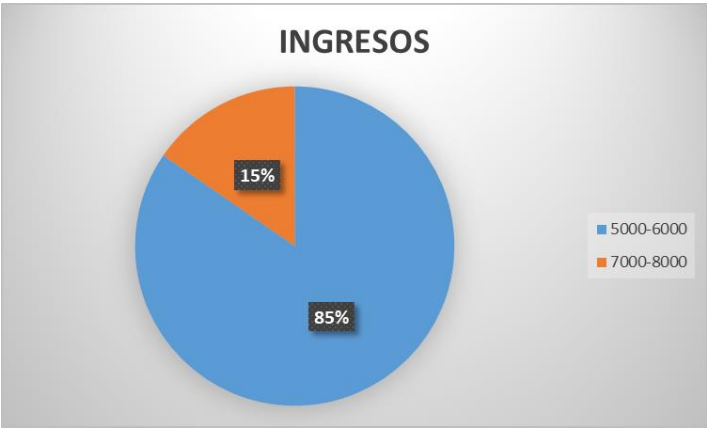


PRIVADO

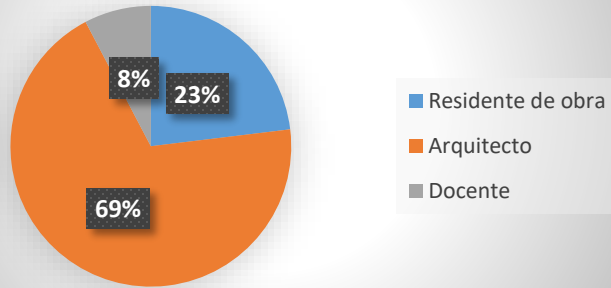


PUBLICO

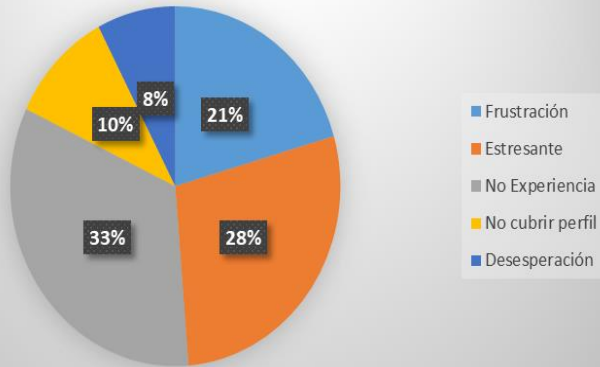




PUESTO



TRANSICIÓN



GUÍA DE ENTREVISTA PARA EGRESADOS

Esta entrevista tiene como objetivo la transición al mercado laboral de los egresados de la licenciatura de Arquitectura de la FES Aragón. La entrevista está estructurada *al mercado laboral*. Sus datos son confidenciales y serán utilizados solo para fines de la investigación de campo. Agradezco de antemano su colaboración.

Nombre de la licenciatura: Arquitectura

I.- ACTORES DE LA LICENCIATURA:

- 1.- ¿Por qué elegiste la carrera?
- 2.- ¿Por qué elegiste Aragón?
- 3.- ¿Cómo se da tu transición al mercado laboral?
- 4.- ¿Cuánto duro la búsqueda de trabajo?
- 5.- ¿Cuáles fueron tus herramientas para buscar trabajo?
- 6.- ¿Qué problemas se presentan en tu transición al mercado laboral y como lo resolviste?
- 7.- ¿Trabajas en sector privado o público?
- 8.- ¿Qué puesto tienes?
- 9.- ¿Me podrías platicar de tu trabajo? (como entraste, como le hiciste, cuando ingresaste, cuanto tiempo tienes en él, estas satisfecho (a))
- 10.- ¿En qué medida aplica en tu trabajo lo aprendido?
- 11.- ¿Estas satisfecho (a) con tus ingresos?

REFERENCIAS

- Acosta, A. (1999). Políticas y cambios institucionales en la educación superior en México. 1973-1998 ¿Sociogénesis de un nuevo animal universitario? En A. Acosta, *Historias Paralelas. Un cuarto de siglo de las universidades pública en México, 1973 - 1998* (págs. 45-77). Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Aguilar, E. (2018). *La fomración en Investigación Educativa. Un estudio de egresados de Maestría en Ciencias de la Educación del IEU. [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]*. BUAP.
- Allen, J. y Van der Velden, R. (2001). Educational mismatches versus Skull mismatches effects on wages, job satisfaction, ando n-the job search. *Economic Papers*, 53 (3), 434-452.
- Angulo, G., Quejada, R. y Yañez, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: El problema de las teorías del Capital Humano y señalización del mercado. *Revista de la Educación Superior* (3) 163, 51 - 66. Obtenido de:
http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista163_S1A2ES.pdf
- ANUIES. (2012). *Mercado laboral de profesionistas en México: Diagnóstico, 2000 - 2009 y prospectiva, 2010 - 2020. Informe Final*. ANUIES.
- Arrizabalaga, A. (1992). Claves para la inserción profesional. *Herramientas*, 20, (2), 36-41.
- Arrow, K. (1973). Higher Education as a filter. En P. Taubmann, & T. Wales, *Higher Education, Mental Ability and Screening* (págs. 28-55). Journal of Public Economic.
- Austin, J. (1970). *Quand dire, c'est faire*. Francia: Senil.
- Banco Mundial. (1993). *Informe sobre el desarrollo mundial*. Banco Mundial.
- (1997). *Informe sobre el desarrollo mundial*. Banco Mundial.

- Barrón, C., Chehaybar, E., Morán, P., Pérez, G., Ruiz, E., & Valle, A. (2010). Currículum, formación y vinculación en la Educación Superior: Tres ejes de investigación educativa. *Revista Digital Universitaria*, (11), 2, 1-11. Obtenido de <https://www.revista.unam.mx/vol.11/num2/art21/art21.pdf>
- Becerra, A., & La Serna, K. (2010). *Las competencias que demanda el mercado laboral de los profesionales del campo económico-empresarial en la actualidad*. Perú: Universidad del Pacífico. Obtenido de http://srvnetappseg.up.edu.pe/siswebciup/Files/DD1005%20-%20Becerra_La%20Serna.pdf
- Becker, G. (1993). *Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago.
- Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. La Llar del Llibre.
- Blanch, J. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. PPU.
- Bolaños, R. (2017). ¿Cuántos arquitectos hay? *Entasis (8) Publicación Periódica de arquitectura. Facultad de Arquitectura UNAM*, 3-5. Obtenido de https://www.academia.edu/10855803/_Cu%C3%A1ntos_arquitectos_hay_Arquitectos_por_cada_1000_habitantes
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. Minuit.
- (1988). *Cosas dichas*. Gedisa.
- (1994). *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*. Senil.
- Braslavsky, C. (1985). Etapas históricas de las estrategias nacionales para la enseñanza general obligatoria en Hispanoamérica. En M. De Ibarrola, & E. Rockwell, *Educación y clases populares en América Latina* (págs. 15-41). México: DIE-IPN.

- Bruna, C. (2017). Implementación y percepción de una intervención para promover competencias genéricas en estudiantes de primer año. *Educere*, (21) 69, 401-409. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/356/35655222013/html/>
- Bühler, C. (1973). *Psicología de la vida activa: Potencialidades y expectativas*. Psique.
- Burgos, F. y López, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 39(156), 19-33. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602010000400002&lng=es&tlng=es
- Burón, J. (1995). *Motivación y aprendizaje*. Mensajero.
- Burt, R. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Harvard University Press.
- Byrne, M., & Flood, B. (2005). A study of accounting students' motives, expectations and preparedness for higher education. *Journal of Further and Higher Education*, 29(2), 111-124. doi: 10.1080/03098770500103176
- Cajide, J. (2004). *Calidad universitaria y empleo*. Dykinson.
- Calvo, M. (2005). *Formación ocupacional: Formador de formadores*. MAD.
- Cáritas. (1999). *¿Cómo desarrollar la empleabilidad?* España: Cuadernos para la inserción laboral.
- Carnoy, M. (1982). Economía y educación. *Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación*, (40), 8, 36-70.
- Carnoy, M. (2000). *El trabajo flexible en la era de la información*. Alianza Editorial.
- Carrillo-Olivera, A. y Ramírez, S. (2011). *Expectativas académicas y laborales de estudiantes próximos a egresar de una licenciatura en Psicología Educativa. [Tesis de Licenciatura en Psicología Educativa, Universidad Pedagógica Nacional]*. Universidad Pedagógica Nacional.

- Casal, J. (1997). Modalidades de transición profesional, mercado de trabajo y condiciones de empleo. *Cuadernos de relaciones laborales* (11), 19-54.
- Casal, J., & et.al. (1991). *La inserción social y profesional de los jóvenes. Los itinerarios de transición entre los 14 y los 25 años*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- Cedillo, T. (2012). Perciben jóvenes de la ciudad de México un escenario de futuro desalentador. *Semanario de la UAM*, 4-5.
- CEPAL. (2017). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe*. CEPAL-OIT.
- Cerrato, K., Argueta, L. y Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el Mercado Laboral. *Revista Economía y Administración* (6), 21-40.
- Comisión de las Comunidades Europeas. (2001). *Memorandum sobre el aprendizaje permanente (Documento de trabajo de los servicios de la Comisión)*. Comisión de las Comunidades Europeas.
- Corominas, E. y Isús, S. (1998). Transiciones y orientación. *Revista de Investigación educativa*, 2, (16) , 155-184.
- Dabezeis, B. y Rodriguez, E. (1988). *Juventud, empleo y capacitación en A.L: balance y perspectivas. Empleo y capacitación de jóvenes en América Latina Situación, perspectivas y políticas alternativas*. Cinterfort. OIT.
- Darlaston-Jones, D., et.al. (2003). Are they being served? Students' expectations of higher education. *Issues in Educational Research*, 13 (1), 31-52. Obtenido de <https://web.archive.org/web/20031005155643/http://education.curtin.edu.au/iier/iier13/darlaston-jones.html>
- De Ibarrola, M. (2006). *Formación escolar para el trabajo: posibilidades y límites. Experiencias y enseñanzas del caso mexicano*. Cinterfor.
- De la Garza, E. (2003). Notas acerca de la construcción social del mercado de trabajo: crítica a los enfoques económico y sociodemográfico. *onencia*

presentada en el IV Congreso Nacional de la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo (AMET).

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.

Díaz-Barriga, Á. (2000). *Empleadores de Universitarios*. CESU-UNAM.

Domínguez, J. (2007). Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006. *Documentos de Trabajo. Universidad del Valle* (120), 1-21.

Donoso, T. (2000). La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado, *Orientación profesional: diagnóstico e inserción sociolaboral* (págs. 69-104). Estel.

Dore, R. (1983). *La fiebre de los diplomas. Educación, cualificación y desarrollo*. FCE.

Ducange, M. (2009). Formación universitaria, expectativas laborales y éxito profesional. Estudio sobre un grupo de estudiantes de una universidad privada de Guadalajara. *Sección de Avances de Investigación* (1), 170-189. Obtenido de http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/estsoc/pdf/estsoc_5/170.pdf

ECoViPEU. (2012). *Desigualdad y Universidad La Encuesta de Condiciones de Vida y de Participación de los Estudiantes Universitarios*. España: Campus Vivendi. Obtenido de https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/42244/Desigualdad%2cdiversidadyUniversidad_content.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Eden, D. (1984). Self-Fulfilling Prophecy as a Management Tool: Harnessing Pygmalion. *Academy of Management Review* . 9 (1), 64–73. doi:<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277938>

Edwards, R., Reich, M. y Gordon, D. (1975). *Labor Market Segmentation*. Estados Unidos: D.C. Heath.

- Erickson, F. y Wittrok, M. (1989). *La investigación de la enseñanza II. Métodos cualitativos de observación*. Paidós.
- Erikson, E. (1974). *Identidad, juventud y crisis*. Paidós.
- Expansión. (10 de septiembre de 2018). México destaca por empleo en la OCDE. *Expansión*. Obtenido de <https://expansion.mx/economia/2018/09/10/mexico-destaca-por-empleo-en-la-ocde>
- Feldman, R. y Prohaska, T. (1979). El alumno como Pigmalión: efecto de la expectativa del alumno en el profesor. *Revista de Psicología de la Educación*. 71 (4), 485–493.
- Feldman, R. y Theiss, A. (1982). The Teacher and Student as Pygmalions: Joint Effects of Teacher and Student Expectations. *Journal of Educational Psychology*, 74. (2), 217-223.
- Fernández, J. (1988). *La Formació i la Inserció. Ponencia presentada en las Jornades Tècniques d'Estudi i debat: La Inserció Social i Professional dels Joves*. Ayuntamiento de Barcelona.
- Fernández-Enguita, M. (1992). *Educación, formación y empleo*. Eudema.
- Fernández-Huerta, E. (2012). *La Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo. Una reconsideración desde la perspectiva institucionalista y poskeynesiana [Tesis doctoral, Universidad de León]*. España: Univesidad de León.
- Fernández-Pérez, J. (2002). *Estructura y Formación: El caso de la profesión médica*. BUAP.
- Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mundo de trabajo*. EUB.
- Figuera, P. y Bisquerra, R. (1992). *Transició i inserció: una aproximació conceptual. IV Jornades d'Orientació sobre educació per a la Carrera professional*. ACOEP.

- Flores, M. y Morandé, F. (2005). Determinantes del Empleo y diferencias sectoriales. *En foco. Expansiva* (52), 1-9. Obtenido de <https://xdoc.mx/preview/determinantes-del-empleo-y-diferencias-sectoriales-603f1a3443490>
- Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés. *C.F.I. L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4, (27), 351-361.
- Furlong, A., Cartmel, F. y Biggart, A. (2006). Choice biographies and transitional linearity: reconceptualising modern youth transitions. *Revista papers*, 79, 225-239.
- García, J. y Gutiérrez, P. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo cuestiones teóricas. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (75), 269-294. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/761449.pdf>
- García, J., Michel, P. y Mullier, Y. (2010). Expectativas de los estudiantes universitarios con respecto al inicio y término de las carreras de comunicación, derecho y psicología de la Universidad del Valle de México Campus Tlalpan en comparación con las expectativas de jóvenes en edad universitaria. *que no formen parte del sistema universitario formal. Documento de investigación UVM_04_CSO_PSIC_PICSJ_E, Universidad del Valle de México, Observatorio de Investigación, Campus Tlalpan.* Obtenido de <https://web.archive.org/web/20100712062207/https://www.tlalpan.uvmnet.edu/ooid/noticias/publicaciones.asp>
- Gómez-Vélez, M. (2012). La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las organizaciones. *Katharsis* (13), 63-83. Obtenido de <https://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis/article/view/435/755>

- Hernández, G. y Fernández-Pérez, J. (2010). Expectativas Profesionales: Un Estudio de Caso. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 7(19), 18-27. Obtenido de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272010000200004&lng=pt&lng=es
- Hill, F. (1995). Managing service quality in higher education: the role of the consumer as primary consumer. *Quality Assurance in Higher Education*, 3 (3), 10-21.
- Homs, O. (1991). La inserción profesional de titulados universitarios. *Boletín de Información Universitaria, Monografías*, 3. *Secretaría General del Consejo de Universidades*.
- IFAPLAN. (1987). *Nuevos temas y lugares educativos. Jóvenes en transición*. Ministerio de Educación y Ciencia.
- INEE. (2019). *Orientaciones técnicas para la evaluación del diseño curricular. Evaluación de contenidos y métodos educativos*. INEE.
- Jacinto, C. (2010). *La construcción social de las trayectorias laborales de jóvenes: políticas, instituciones, dispositivos y subjetividades*. Teseo.
- Jodelet, D. (1984). Représentation sociale: phénomènes, concepts et théorie. En S. Moscovici, *Psychologie sociale*. PUF.
- Jodelet, D. (1997). *Les representations sociales*. PUF.
- Juanas, A. y Rodríguez, E. (2004). Expectativas de los alumnos de bachillerato entorno al profesor universitario. *IV Congreso Internacional de Psicología y Educación. Universidad de Almería*, 1230-1239.
- King, A. (1971). Self-fulfilling Prophecies in Training the Hard-Core: Supervisors Expectations and the Underprivileged Workers Performance. *Social Science Quarterly*. 52, (2), 369-378.

- Lagos, M. (2016). *La formación profesional de los arquitectos: desde las voces de los estudiantes de la FES Aragón [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México]*. UNAM.
- Lapassade, G. y Loureau, R. (1981). *Claves de la sociología*. Laia.
- Lessa, S. (2002). *Mundo dos homens. Trabalho e ser social*. Biotempo. Obtenido de <http://beneweb.com.br/resources/O%20MUNDO%20DOS%20HOMENS%20Trabalho%20e%20ser%20social.pdf>
- Linares, L., Córdoba, A., & Zacarés, J. (2012). La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: De la exclusión a la inserción sociolaboral. *ZERBITZUAN*, 51, 83-94. doi:<http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147/51.05>
- López, F. (1996). La formación ocupacional. En J. Trilla, *La educación fuera de la escuela. Ámbitos no formales y educación social* (págs. 64-77). Ariel.
- Lundgren, U. (1991). *Teoría del currículum y escolarización*. España.
- Lyons, R. (1982). Economía de la educación. *Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación*, (40), 8, 13-35.
- Magaña, L., et.al. (2004). El Sentido de vida en Estudiantes de Primer Semestre de la Universidad de la Salle Bajío. *Revista del Centro de Investigación Universidad La Salle*, 6, (22), 5-13. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34202201>
- Manpower Group. (2012). *Se buscan: Jóvenes con energía y enfoque profesional*. Manpower Group.
- Marín, D. (2006). *La formación universitaria. El estudio de la identidad profesional de alumnos de ingeniería civil. Sus representaciones sociales de la profesión. [Tesis de Doctorado en Pedagogía]*. Facultad de Filosofía y Letras. UNAM.

- Martínez, H. (1975). *Nivel de Aspiración y Expectación [Tesis de doctorado, Universidad de Valencia]*. Universidad de Valencia.
- Martínez, R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (26), 65-92.
- Michon, F. y Segrestin, D. (1993). *El empleo, la empresa y la sociedad. Debates Economía-Sociología*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Morduchowicz, A. (2006). *Economía y Mercado*. El País.
- Moreno, A. (2015). La empleabilidad de los jóvenes en España: Explicando el elevado desempleo juvenil durante la recesión económica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 3-20. Obtenido de <http://revistacientifica.uaa.edu.py/index.php/riics/article/view/249/221>
- Moscovici, S. (1986). *Psicología Social II*. Paidós.
- Navarro, M. (2009). Autoconocimiento y Autoestima. *Temas para la Educación* (5), 1-9. Obtenido de <https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd6409.pdf>
- Negrete, R. y Leyva, G. (2013). Los NiNis en México: una aproximación crítica a su medición 90. Realidad, Datos y Espacio. *Revista Internacional de Estadística y Geografía* (4) 1, 90-121. Obtenido de https://web.archive.org/web/20140910143627/http://www.inegi.org.mx/rde/RDE_08/Doctos/RDE_08_opt.pdf
- OCDE. (2013). *Panorama de la educación 2013. Indicadores de la OCDE*. OCDE.
- OCDE. (2018). La nueva Estrategia de empleo de la OCDE. Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante. *Estrategia de empleo de la OCDE*, 1-2. Obtenido de <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy-MEXICO-ES.pdf>
- OCDE. (2018). *Panorama de la Educación 2018*. OCDE.
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Artegraf.

- Pastor, J., Peraita, C. y Zaera, I. (2013). Expectativas laborales y de futuro de los universitarios españoles. *XXII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación.*, 1-30. Obtenido de <https://2013.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/030.pdf>
- Pérez, J. y Urteaga, M. (2001). Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo. En E. Pieck, *Los jóvenes y el trabajo. La educación frente a la exclusión social. Educación y trabajo.* UIA-IMJ-UNICEF.
- Pérez-Escoda, N. (1996). *Programa de formación para la inserción laboral.* CEAC.
- Pérez-Escoda, N. y Aneas, A. (1999). *Conseguir un empleo: ¿Índice de calidad de la Formación Ocupacional? Congreso Internacional de Calidad Educativa, empleo e interculturalismo en el camino de Santiago.* Universidad de Santiago de Compostela.
- Pichardo, M. et.al. (2007). El estudio de las expectativas en la universidad: análisis de trabajos empíricos y futuras líneas de investigación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 9 (1), 3-16. Obtenido de <http://redie.uabc.mx/vol9no1/contenido-pichardo.html>
- Piore, M. (1983). La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. En L. Toharia, *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (págs. 105-114). Alianza.
- Priesca, P. (1991). Una aproximación a la psicología del demandante de empleo de larga duración. *Herramientas*, 16, (4), 30-33.
- Quiroz, C. y Aguilar, O. (2014). *Expectativas de inserción laboral y oportunidades de empleo de profesionales de la Licenciatura en Lengua y Literatura Hispánicas de la Universidad Veracruzana [Tesis de Licenciatura, Universidad Veracruzana].* Universidad de Veracruz.

- Recio, A. (1999). Educación y segmentación Laboral. En J. Ventura-Blanco, *Perspectivas económicas de la educación* (págs. 203-227). Ediciones Universitat Barcelona.
- Rockwell, E. (1987). *Repensando institución: una lectura de Gramsci*. DIE-IPN.
- Rodríguez, N. (2005). *La administración educativa pública mexicana en el nivel superior*. ANUIES.
- Rodríguez-Moreno, M. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador. Fundamentos y propuestas formativas*. Barcanova.
- Romero, V. et.al. (2004). *Inserción ocupacional*. Altamar.
- Rose, J. (1991). Formación y mercado de trabajo: utilización de los datos para la toma de decisiones. *Formación profesional*, 2, 57-61.
- Rosenthal, R. y Rubin, D. (1978). Interpersonal expectancy effects: the first 345 studies. *The Behavioural and Brain Sciences*, (3), 377-415.
- Salas, L., Aguilera, G. y Gutiérrez, L. (2019). Factores que determinan la empleabilidad de los recién egresados de la carrera de licenciados en administración de empresas. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 13, 1517-1534. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.62%20Factores%20que%20determinan%20la%20empleabilidad.pdf
- Sander, P., Stevenson, K., King, M. y Coates, D. (2000). University Students' Expectations of Teaching. *Studies in Higher Education*, 25 (3), 309-323.
- Sattinger, M. (1993). Assignment Models of the Distribution of Earnings. *Journal of Economic Literature*, 31(2), 831-880.
- Schultz, T. (1972). *La inversión en Capital humano*. Free Press. Tecnos.
- Shaw, A. (2013). Family fortunes: Female students' perceptions and expectations of higher education and an examination of how they, and their parents, see the

benefits of university. *Educational studies*, 39(2), 195-207. doi: 10.1080/03055698.2012.713549

SEP-SES. (2009). *La educación superior: situación actual y perspectivas*. Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública.

Taboada, E. (1985). Educación y lucha ideológica en el México posrevolucionario (1920-1940). En M. De Ibarrola y E. Rockwell, *Educación y clases populares en América Latina* (págs. 43-59). DIE-IPN.

Tedesco, J. (2000). *Educación en la sociedad del conocimiento*. FCE.

Thurow, L. (1983). Educación e igualdad económica. *Educación y sociedad*, (2), 159-171.

Tinto, V. (1992). *El abandono de los Estudios Superiores: Una Nueva Perspectiva de las causas del Abandono y su Tratamiento*. ANUIES.

Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. ECOE.

Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Universitaria de Textos.

UNAM. (1996). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Arquitectura. Que presenta la Escuela Nacional De Estudios Profesionales Aragón. El título que se otorga: Licenciatura en Arquitectura. Tomo I*. UNAM.

(1996a). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Arquitectura. Que presenta la Escuela Nacional De Estudios Profesionales Aragón. El título que se otorga: Licenciatura en Arquitectura. Tomo II*. UNAM.

UNESCO. (1998). *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción*. UNESCO.

Universidad Nacional de Cuyo. (2010). *Fundamentos del Plan de Estudios de la carrera de Arquitectura en la Facultad de Ingeniería de la Universidad*

- Nacional de Cuyo*. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo. Obtenido de <https://digesto.ingenieria.uncuyo.edu.ar/view/inline/attachment/file/95>
- Universidad San Pedro. (2016). *Arquitectura y Urbanismo*. Obtenido de <https://www.usanpedro.edu.pe/facultades/ingenieria/arquitectura-y-urbanismo/>
- Valdivieso, A. y De Ibarrola, M. (2019). Transiciones y configuraciones laborales de egresados universitarios: Ruptura del significado lineal. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 27, (10), 3-24. doi:dx.doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.27.338
- Valero, F. (2012). *Estudio demandas del mercado laboral a los titulados universitarios*. España: Universidad de Granada. Obtenido de <https://web.archive.org/web/20131013015636/http://cpep.ugr.es/pages/documentos/estudiodemandasdelasempresasalostitulados2012/>
- Valle, M. (2009). La relación educación y trabajo en la investigación educativa en México: algunas perspectivas teóricas. [Resumen de presentación de la conferencia]. *Ponencia presentada en el Coloquio 30 Aniversario de Perfiles Educativos: La Difusión de la Investigación Educativa. IISUE – UNAM. México*.
- Vargas, I. (2013). Desempleo aqueja a 40% de egresados. *Expansión*. Obtenido de <https://expansion.mx/mi-carrera/2013/04/15/desempleo-predomina-en-profesionistas>
- Ventura, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral. Nuevos enfoques ante el reto Europeo*. [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Universidad de Barcelona.
- Vernières, M. (1999). Políticas Educativas y Neoliberalismo. En E. Concheiro, *El pensamiento único. Fundamentos y política económica* (págs. 319-337). Fondo de Cultura Económica.

Vinces, J. (2011). *Expectativas laborales de los universitarios de la comunidad Autónoma de Madrid*. Universidad Autónoma de Madrid.

Vroom, V. (1999). *Motivación y alta dirección*. Trillas.

Weller, J. (2006). *Los jóvenes y el empleo en América Latina*. CEPAL / GTZ.