

OCUPACIÓN Y PROBLEMÁTICA LOCAL EN ZACATECAS, MÉXICO, Y EL QUINDÍO, COLOMBIA

MIGUEL ESPARZA FLORES
(coordinador)



Primera edición: 2019

Diseño de portada: Francisco Zeledón

D.R. © Universidad Autónoma de Zacatecas
Jardín Juárez núm. 147
Centro Histórico C.P. 98000, Zacatecas, Zacatecas
Tel.: 52 (492) 92 22001, 52 (492) 92 22460

D.R. © Colofón S.A. de C.V.
Franz Hals 130
Col. Alfonso XIII
Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01460
Ciudad de México, 2018
www.paraleer.com • Contacto: colofonedicionesacademicas@gmail.com

ISBN: 978-607-8663-37-8

Prohibida su reproducción por cualquier medio mecánico o electrónico sin la autorización escrita de los editores.

Impreso en México • *Printed in Mexico*

Esta obra fue recibida por el Comité Interno de Selección de Obras de Colofón Ediciones Académicas Comunicación para su valoración en el segundo semestre de 2018, se sometió al sistema de dictaminación a “doble ciego” por especialistas en la materia. Los resultados de los dictámenes fueron positivos.

Esta publicación fue financiada con recursos PFCE 2018. Este Programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el programa.

ÍNDICE

<i>Introducción</i>	9
I. Ocupación y desocupación en Zacatecas <i>Miguel Esparza Flores</i>	13
II. Informalidad en Armenia, Colombia: ¿Un obstáculo para el crecimiento y desarrollo económico local? <i>Jorge Antonio Molina Pérez</i>	33
III. Demandas para la inserción de los egresados universitarios al mundo del trabajo: opinión de empleadores <i>Ma. Cristina Recéndez Guerrero</i>	57
IV. Explotación del trabajo minero en la mina San Martín: una huelga anunciada <i>Sergio Elías Uribe Sierra</i>	75
V. El trabajo productivo y reproductivo, una relación desigual en el campesinado de un estado mexicano en el patrón de acumulación neoliberal <i>Humberto de Luna López</i> <i>Marisol Cruz Cruz</i>	97
VI. Rutas competitivas para el desarrollo económico local en Colombia <i>Joel Hernando Cruz Díaz</i>	117

III. Demandas para la inserción de los egresados universitarios al mundo del trabajo: opinión de empleadores

MA. CRISTINA RECÉNDEZ GUERRERO¹

Introducción

En América Latina, el desarrollo y el crecimiento de las universidades públicas en las últimas tres décadas se han encontrado condicionados al cumplimiento de diversos lineamientos de política educativa de carácter endógeno y exógeno. En efecto, impactadas por la corriente globalizadora, los cambios exógenos vinieron de las “propuestas” y “sugerencias” emanadas de los organismos financieros internacionales.² Los cambios endógenos los impulsaron los Estados a través de sus Secretarías o Ministerios de Educación vía las políticas públicas, en este caso las encaminadas hacia la educación, bajo el eje rector de elevar la calidad de la misma y teniendo como base la aplicación de distintos modelos de evaluación.

¹ Ma. Cristina Recéndez Guerrero. Licenciada en Economía por la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ); maestra en Sociología y doctora en Sociología egresada del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades “Alfonso Vélaz Pliego” de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; especialidad en Política y Educación por Flacso-México, y cuenta con varios diplomados. Se desempeña como docente/investigadora en la UAZ, está actualmente adscrita a la Unidad Académica de Ciencia Política e integrada al Cuerpo Académico Consolidado de Ciencia Política. En los últimos años sus trabajos de investigación se han enfocado a temas de género (en particular la violencia) y políticas públicas en las universidades. Ha publicado libros y capítulos en obras colectivas, cuenta con perfil deseable (Promep), ha dirigido tesis de licenciatura, maestría y doctorado, y participado en diversos congresos, foros, seminarios y encuentros académicos.

² Entre los organismos de mayor influencia se encuentran el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

uno de los objetivos ha sido estrechar el vínculo existente entre la formación profesional y el sector empresarial, en tanto la educación se ha considerado factor clave para que los jóvenes logren insertarse en el mercado laboral.

Por lo anterior, entre los lineamientos de cambio, a las universidades públicas se les “pidió” evaluar la pertinencia de su oferta educativa y cumplir con el papel central de ser formadoras de recursos humanos en función de las demandas del mercado y consolidar la vinculación permanente entre la universidad y la empresa, garantizando la formación de profesionales requeridos por ésta última y necesarios al desarrollo económico y social. Desde esta perspectiva, se ha demandado “que la educación superior produzca graduados que puedan no sólo buscar empleos sino también, ser empresarios” (Mejía, 2013:50). De modo que la formación de los alumnos debe estar centrada en el desarrollo de sus capacidades intelectuales y en la adquisición de competencias y habilidades, para que al egreso puedan insertarse con éxito en el mercado laboral³ —sea en empresas o instituciones— o bien, ser emprendedores y crear su propia empresa (autoempleo), sobre todo porque se reconoce que a nivel mundial existen dificultades para generar empleos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó que, para 2013, en el mundo existían 73 millones de jóvenes desempleados (OIT, 2012:1), situación que se estabilizó durante algunos años; para 2016 repuntó colocándose en 75 millones de jóvenes desempleados. En América Latina y el Caribe, la tasa de desempleo pasó de 15.7% en 2015 a 17.1% en 2017, (OIT, 2016).

³ Respecto de los estudiantes, el proceso demandado a las universidades es más amplio al exigirse formación de recursos que lleve a los individuos (alumnos/estudiantes) a apropiarse y desarrollar sus capacidades básicas, mismas que le permitan aprender a ser y aprender a emprender iniciativas, acciones y procesos de innovación que fomenten el desarrollo en el campo económico (campo de la empresa e iniciativa privada). Es decir, se demanda la formación de profesionales con formación especializada, pero a la vez polivalentes, con potencial para incidir en los procesos de desarrollo.

Sobre la globalización y las políticas educativas

Durante la década de los noventa, como un efecto de la globalización económica⁴ y de las políticas educativas implementadas, la relación entre la universidad pública y la sociedad, y en particular de aquella con el mundo laboral, fue transformada. Con anterioridad, las universidades a escala regional, nacional y local tenían como una de sus funciones tradicionales ser responsables de la formación de profesionistas con una vocación claramente humanista, reflexiva y autónoma.⁵ Sin embargo, con la globalización y el enfoque empresarial, bajo el discurso de los conceptos evaluación, calidad, competencias y habilidades, a la educación en general, y a las universidades en particular, se les demanda orientar la formación de los profesionistas en una línea menos humanista, más práctica y operativa (Marginson y Considine, 2000, citados en Rodríguez, 2012). Para lograr lo anterior, bajo una serie de objeciones y conflictos internos por parte de los académicos, durante la década de los noventa algunos gobiernos de la región institucionalizaron la “cultura de la evaluación”.

⁴ Boaventura de Sousa Santos plantea que, además de una globalización financiera, se debe considerar: “La globalización *económica* se refiere básicamente a la consolidación de una economía dominada por el sistema financiero y por la inversión a escala global; procesos de producción flexibles y multilocales; bajos costos de transporte; revolución de las tecnologías de la información y de comunicación; desregulación de las economías nacionales; preeminencia de las agencias financieras multilaterales y la emergencia de tres grandes capitalismo transnacionales: americano, japonés y europeo. La globalización *social* da cuenta de la transformación en la estructura de clases sociales a partir de la emergencia de una clase capitalista transnacional, transformación reflejada en el crecimiento de la brecha existente no solamente entre las diferentes clases sociales sino entre los países más pobres con respecto a los países más ricos. La globalización *política* se caracteriza por la reducción de la autonomía política y la soberanía efectiva (traducida en términos de *una desnacionalización del Estado, una desestatalización de los regímenes políticos y una internacionalización del Estado nacional*) de los Estados periféricos y semiperiféricos, y el aumento dramático de las asimetrías del poder transnacional entre el centro y la periferia del sistema mundial. Por último, la globalización *cultural* distingue dos fenómenos importantes: la creación de universos simbólicos transnacionales y la homogeneización cultural generada a partir de la expansión de los medios de comunicación electrónicos y las migraciones” (Santos, 2003: 170-191).

⁵ Derivado de los planteamientos de 1918 cuando en Córdoba, Argentina, se logró la autonomía universitaria y con ello se transformaron las relaciones entre la universidad y el gobierno, los estudiantes y la sociedad.

En este entorno, los procesos de autoevaluación, evaluación y acreditación para el aseguramiento de la calidad se volvieron rutina obligada y las universidades y sus académicos “se han ido abriendo progresivamente a las nuevas demandas de la sociedad y desarrollando un papel cada vez más activo en la prestación de servicios a la colectividad en general” (Ferraro, 2003). Asimismo, la formación con orientación humanista va perdiendo relevancia, porque, como se ha expresado, los lineamientos en las políticas educativas han conformado un nuevo perfil de formación de los estudiantes: acorde con las políticas económicas neoliberales, la prioridad es fortalecer la relación universidad/empresa mediante la adecuación de la oferta educativa.

En México, la población joven de 15-29 años sumaba 20,706,560; de éstos 15,167,260 son mujeres y 14,539,300 son hombres; esta población representa 26.2% de la población total en México (INEGI, 2011). De esta cifra, 3,274,148 estaban matriculados en educación superior para el ciclo escolar 2011-2012. Como lo aseveró Tuirán, cada vez hay más jóvenes en educación superior y la tendencia es ir hacia la universalización (Tuirán, 2012). Para el ciclo 2016-2017 la cifra aumentó a 3,762,679 (SEN-2016-2017). Por lo anterior, una de las prioridades en las políticas públicas hacia la educación fue crear programas para difundir la metodología, variables e indicadores planteados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), con el objetivo de que no sólo se obtuvieran evaluaciones, sino que además se incluyera el desempeño e inserción al trabajo de sus jóvenes egresados y la opinión de los empleadores. Hasta la fecha, las políticas no han cambiado, se han transformado encaminadas a su consolidación.

En particular, la ANUIES (1998) consideró esencial que las universidades cuenten con un programa donde se concentre la opinión del sector productivo sobre los diversos programas ofertados, así como el grado de satisfacción que tienen los empleadores con los egresados contratados. Esto dará certeza sobre los conocimientos y necesidades demandadas o requeridas al egresado para su contratación en el ámbito laboral, factor que en el presente se ha convertido en el nuevo referente para incidir en los cambios o nuevas propuestas curriculares. Todo como parte de los procesos de mejora y consolidación de la oferta educativa que se supone facilitará la inserción de los egresados en el mercado de trabajo.

Antecedentes de los estudios

En México, uno de los pioneros en realizar investigación sobre opinión de empleadores fue Díaz Barriga (1995). En su estudio *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones* muestra que los empleadores, además de los requisitos formales explícitos (títulos), consideran que los egresados deben reunir ciertas competencias y habilidades, además de poseer nuevos valores, ya que bajo la globalización algunos valores y características personales se vuelven importantes.

Burgos y López (2004) iniciaron institucionalmente los estudios de egresados para la Universidad de Sonora. De ellos se desprendió la primera etapa para los estudios de empleadores de egresados de la institución; la segunda etapa fue llevada a cabo en el marco del Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 3.3 (PIFI) 2006. Concluyen que tuvieron resultados positivos en cuanto a la opinión de los empleadores respecto del desempeño de los egresados contratados; incluso que se tiene una elevada opinión de los mismos cuando se les compara con los egresados contratados de otras universidades.

Por su parte, la Universidad Autónoma de Tabasco, con un largo antecedente en los estudios de egresados, a los cuales dan prioridad desde 1987, reconoce iniciar formalmente los estudios sobre seguimiento de egresados y opinión de empleadores en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2008, programa hoy institucionalizado.

La Universidad Autónoma del Estado de México, apoyándose en recursos del Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI 3.0, 3.1. y 3.2) inició los estudios sobre opinión de empleadores. Para establecer la vinculación con los sectores social y productivo, desarrolló e institucionalizó desde 2004 el Sistema de Información de Estudiantes, Egresados y Empleadores (SIEEE), a través del cual se realizan estudios generacionales, transversales, por divisiones, por unidades, áreas de conocimiento y por disciplinas en sus distintas sedes (Estudio de Opinión de Empleadores y Tendencias del Mercado Laboral, 2007)

Teóricamente, los estudios sobre opinión de empleadores se desarrollan en el marco del capital humano. Esta teoría expresa que la inversión en educación permite a las personas aumentar su espacio de opciones y

su bienestar (Schultz, 1961, citado en Paz, 2005) y fue impulsada por Gary Becker en lo que se ha denominado sociedades del conocimiento. En ellas, el conocimiento, las habilidades, las competencias y la calidad de los hábitos del trabajo de las personas son importantes para generar nuevos conocimientos, por lo que las universidades se ven impelidas a generar conocimiento útil a la empresa y, en general al desarrollo económico. En este sentido, la educación misma, vista como gasto/inversión, requiere de estrategias para hacer rendir la inversión (ANUIES, 1998).

Por lo anterior, apenas iniciado el siglo y con el impulso del Estado, uno de los objetivos de las políticas públicas en el ámbito de la educación superior fue profundizar en la indagación sistemática de la pertinencia social y en la calidad del proceso formativo de los egresados; en otras palabras, en el “estado que guarda la satisfacción de las demandas del mercado de trabajo profesional de la región” (Burgos y López, 2007:9). Se ha vuelto fundamental averiguar la concordancia existente entre formación profesional, inserción de los egresados al sector laboral⁶ y la satisfacción en la formación profesional de la demanda en el sector productivo.

Así, bajo la vigilancia de la SES/ANUIES, para llevar a efecto las demandas exógenas y endógenas se creó el PIFI,⁷ siendo uno de sus objetivos: mantener el aseguramiento de la calidad en función de metas planeadas con antelación, así como hacer un seguimiento del desempeño de los programas, servicios y gestión académico-administrativa teniendo como base una serie de indicadores que cumplirse en un tiempo y periodo determinado. Inicialmente una de las demandas realizadas a través del PIFI fue considerar entre las estrategias de cambio, la instalación de una política y/o programa interno a partir del cual se pudiera conocer “la opinión de los empleadores” en relación al desempeño de los egresados de los diferentes programas, así como explorar sobre los requerimientos en torno

⁶ El mercado laboral, la carencia de empleos, la existencia de empleos precarios derivados de la reforma laboral y, en conjunto, del impacto de la globalización en el crecimiento del país, requiere otro análisis.

⁷ El PIFI dota de recursos extraordinarios a las universidades, es un programa que concentró la dispersión de recursos que se otorgaban a las universidades a través del FOMES, PROMEP, FAM, PRONAD, PRODAU. En las primeras versiones se trató de recursos concursables, sin embargo, desde 2007 son recursos etiquetados sujetos a la planeación del mismo y a las prioridades de las políticas públicas en curso.

a la formación demandada para que los alumnos, una vez egresados, tengan mejores oportunidades de ser contratados y puedan cumplir satisfactoriamente con las actividades, prácticas o trabajos en las empresas donde se haya requerido sus servicios. Lo anterior obliga a una constante actualización no sólo de los planes y programas de estudio, sino además de los docentes/investigadores mismos.

Sobre la inserción de la UAZ en las políticas y su articulación con la empresa

La Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ) es la máxima casa de estudios a nivel superior en el estado. De la UAZ egresa año tras año un conjunto de estudiantes de diversas carreras; es decir, la institución entrega a la sociedad profesionales que podrán insertarse en el mercado laboral. Entre otros, éste es un motivo por el que se encuentra sujeta a procesos de cambio derivados de las políticas públicas. En efecto, en los procesos de cambio o reformas y bajo las condiciones actuales en que el Estado otorga el financiamiento extraordinario, una de las obligaciones adquiridas es llevar a cabo y ejecutar diversos estudios de evaluación que den cuenta de la pertinencia y calidad de sus programas, del trabajo docente y, particularmente, de la relación que guarda la institución con el mercado laboral local y regional.

Con motivo de la planificación y metas propuestas en el PIFI, para el 2006 algunas de las Unidades Académicas de la UAZ declararon haber creado y tener activado el Programa de Opinión de Empleadores. Éste inició a través de la promoción de reuniones de los directores y responsables de las Unidades Académicas y de los programas con la iniciativa privada y con las direcciones del sector público; en un intercambio de ideas se procedió a comunicar/informar sobre el trabajo y currículum desarrollado en la formación de los alumnos y se les invitó a participar para enfocar los programas a favor del desarrollo local y regional, creando mecanismos de participación entre la iniciativa privada y la universidad; es decir se estrechó la vinculación entre la academia y el sector privado y público.

Por lo anterior, en el presente trabajo se buscó conocer la opinión de los empleadores respecto del desempeño profesional de los egresados del área de ciencias sociopolíticas y económico-administrativas de la UAZ, con dos orientaciones: primero en términos de su desempeño en el mercado laboral, el cual se encuentra en función de la opinión y valoración de los conocimientos, habilidades, actitudes y competencias en el ejercicio de su trabajo; segundo, obtener opiniones que permitan orientar cambios curriculares en los planes y programas de estudio y, eventualmente, en el modelo educativo actual, todo en aras de mantener los indicadores de calidad.

Bajo las consideraciones anteriores, se partió de las siguientes preguntas: ¿Qué opinión tienen los empleadores respecto a la formación académica de los egresados de la UAZ? ¿Qué valoración tienen los empleadores sobre el desempeño laboral de los egresados? ¿Cuáles habilidades y capacidades se requieren en el perfil profesional con relación al ámbito laboral? ¿Qué mejoras debe considerarse implementar en el currículo en términos de conocimientos y habilidades en el futuro inmediato? Asimismo, fue de interés estudiar:

1. La opinión, criterios y valoraciones que utilizan los empleadores y/o las empresas para otorgar un empleo a egresados universitarios del área de ciencias sociopolíticas y económico-administrativas.
2. Los requerimientos del sector productivo sobre habilidades actitudes y valores que deben poseer los egresados.
3. La existencia de un diseño o un sistema para implementar los estudios de opinión de empleadores en el área.

Sobre el abordaje metodológico y sus resultados

La investigación se planeó como un proceso de obtención de datos a través de una metodología⁸ de corte cuantitativo.⁹ Sin embargo, en la búsqueda

⁸ Para la realización del estudio, se tomó como guía el cuestionario aplicado a empleadores por la UAM-I en 2005, desde luego, modificado y adaptado a las necesidades de los programas seleccionados en la UAZ.

⁹ Conociendo que los estudios sobre seguimiento de egresados y opinión de empleadores for-

da de información fue la técnica de entrevista, mediante la que se logró un primer acercamiento con los directores —Economía, Psicología, Derecho, Contabilidad—, por ser los responsables directos en la creación y desarrollo del programa de seguimiento de egresados. Por mediación de ellos, el siguiente contacto fue con los encargados de los departamentos escolares de cada unidad académica, dado que el primer paso era conocer la base de datos del seguimiento de egresados de las cohortes generacionales seleccionadas (2008 y 2009, 2010) para de ahí desprender el estudio de opinión de empleadores; sin embargo, el seguimiento de egresados era apenas un programa en construcción. A la fecha, por ser uno de los requisitos para figurar como programa de calidad avalado por Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEEES), el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES) —el cual cuenta actualmente con 30 Organismos Acreditadores (OA)— y el Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC), se presume su puesta en marcha por todas las unidades académicas de la UAZ.

En el proceso, como se señaló, la primera dificultad encontrada fue la carencia del programa de seguimiento de egresados en las unidades académicas. Al no estar aún institucionalizado como un programa importante dentro de las unidades, a su puesta en marcha se le había restado importancia. La segunda fue el desinterés y apatía de los directores y responsables de los departamentos escolares, pese a que en algunas unidades ya lo estaban implementando por ser una de las recomendaciones/indicadores de calidad dentro de las evaluaciones practicadas por los¹⁰ CIEEES, los resultados se constituyeron en acciones o datos celosamente guardados por sus directivos.

En 2009 se tomó un taller¹¹ sobre seguimiento de egresados y otro sobre opinión de empleadores, de acuerdo a la metodología propuesta en

man parte de un análisis integral, el pretendido estudio de carácter cuantitativo, a través de cuestionarios que permitiera identificar la opinión de los egresados sobre aspectos específicos de las licenciaturas o maestrías de egreso fue transformado. Se optó por la búsqueda de egresados localizados en las empresas o en las instituciones públicas donde estuvieran contratados. Aquí no se muestran los resultados de esta parte del estudio.

¹⁰ Los posgrados de Ciencia Política y Ciencias Sociales habían iniciado ya su proceso, tanto de seguimiento de egresados como de opinión de empleadores.

¹¹ Dicho taller fue impartido en la Unidad Académica de Contaduría y Administración en el mes de marzo por personal de la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Iztapalapa.

el taller tomado específicamente para lograr el acercamiento adecuado. Se consideró que los cuestionarios y las entrevistas deberían aplicarse/realizarse¹² con los responsables del departamento de recursos humanos cuando se tratara de instituciones públicas, y en el campo de la iniciativa privada, con quienes fungieran como administradores o dueños directos de las empresas.¹³ Los empleadores quedaron definidos como “toda aquella persona que tuviera a su cargo de forma directa o indirecta la supervisión y control de las actividades que en el ámbito laboral realizan los egresados” (Burgos et.al, 2007). Además, de acuerdo a Roig (2007), se partió de la pregunta filtro ¿Tiene contratados egresados de la UAZ?

El levantamiento de la información se realizó después de la capacitación —taller—. Los entrevistadores ubicaban la institución y, además de entrevistar (aplicar cuestionario) al empleador, se le preguntaba por el número o los egresados que estuvieran laborando en ella, y se procedía a aplicarles el cuestionario¹⁴ respectivo. Se realizó un estudio que, ligado inicialmente al proyecto, fue terminado con éxito en febrero de 2011.

Para conocer el tamaño de la empresa en la que se encuentran laborando los egresados se consideró su número de empleados para agruparlas en cuatro rangos: Micro, de 1 hasta 15 empleados; pequeña desde 16/100 empleados; mediana desde 101/250 empleados; grande de 251 y más. Se clasificaron en tres sectores: público, privado, otros; y se consideró el régimen jurídico de la empresa o institución.

Zacatecas es una entidad sin un alto desarrollo industrial, por lo que mayormente los egresados de la UAZ se encuentran laborando en el sector público,¹⁵ en oficinas de gobierno. En términos de institución se puede afirmar que es la más grande en el estado, con más de 7,000 empleados. Para efecto de aplicación del cuestionario las direcciones fueron subdivididas por rama o actividad; de acuerdo al número de empleados se ubican

¹² Además se consideraron dos preguntas específicas: si en ese espacio o empresa se habían contratado egresados de la universidad y de la carrera correspondientes al estudio.

¹³ Se contó con una base de datos para ubicar a las empresas.

¹⁴ Metodológicamente se aplicaron dos cuestionarios, uno para empleadores y otro para egresados.

¹⁵ En relación con el sector privado, las empresas que ocupan mayor número de empleados son la Cerveza Corona de Zacatecas y Cableados Delphi, ambas empresas con más de 1000 empleados, sin embargo, estos empleos no requieren carrera universitaria.

como medianas y pequeñas. Se aplicaron los cuestionarios y se realizaron entrevistas en: Instituto Zacatecano de Cultura, Instituto del Deporte Zacatecano, Comisión Estatal de Agua Potable y Alcantarillado, Voluntariado Estatal, DIF, DTyPS, Dirección de Transporte Público y Vialidad, Dirección de Protección Civil y Bomberos, Servicios de Salud, Secretaría General de Gobierno, de Obras Públicas, de Educación y Cultura, de Turismo, de Finanzas, de Planeación y Desarrollo Regional, Oficialía Mayor, Coordinación General Jurídica, Coordinación General, de Comunicación Social, Contraloría Interna, Tribunal Superior de Justicia, Casa de la Cultura Jurídica, Unidad de Programas y Proyectos Estratégicos, IEEZ, INMUZA, Junta Estatal de Caminos, Procuraduría General de Justicia del Estado, SEPLADER, Sedesol.

En cuanto a la iniciativa privada, se consideraron siete hoteles (San Miguel, Parador, Mesón de Jovito, Santa Rita, Quinta Real, Emporio, La Finca del Minero)¹⁶, seis universidades¹⁷ —Universidad de la Vera Cruz (UNIVER), La Universidad del Desarrollo Profesional (UNIDEP), Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID), Instituto de Graduados en Administración (IGA), Universidad Tecnológica de Zacatecas (UTEZ), Universidad Autónoma de Durango y el Tecnológico Regional de Zacatecas (ITR)—; así como 23 restaurantes, ocho instituciones bancarias¹⁸ y dos aerolíneas.

Como se ha dicho, por la estructura económica que priva en la entidad, el empleo rige en las diversas oficinas del sector público y el autoempleo (consultorías, despachos de abogados, despachos contables, organizaciones no gubernamentales y comercios en pequeño).

¹⁶ Estos hoteles, aunque son los más grandes en función de la clasificación hecha, son pequeños (16-100 trabajadores); cuentan con escasos egresados de la universidad porque ocupan profesionistas sólo en el área administrativa. Por su parte, el sector educativo privado, las universidades, se caracterizan por tener un número mayor de contratados egresados de la UAZ. Aunque en el último lustro existe la tendencia de contratar egresados de su propia institución.

¹⁷ La UAZ es la que tiene el número más grande de egresados universitarios laborando en ella, el número de trabajadores académicos estaba compuesto por 2,720. El número de trabajadores manuales era de 1,768 más suplentes; además de jubilados y pensionados, entre ambos sectores sumaban 1,082. Por su parte, en las universidades privadas, aunque ocupan egresados de la UAZ, hay una fuerte rotación de personal docente debido a que no ofrecen prestaciones, los contratos son a tiempo determinado y los salarios bajos, incluso en algunas universidades las contrataciones son subrogadas.

¹⁸ Con la devaluación de títulos, ocupan para cajeros a egresados de la carrera de contaduría y administración.

Instrumento

Se diseñaron dos cuestionarios, uno para empleadores y otro para seguimiento de egresados. Se aplicaron las pruebas piloto. Se ajustó la información requerida a los objetivos del proyecto y para el contexto de desarrollo económico que guarda el estado. La versión ajustada fue aplicada a los egresados y a los empleadores durante los meses de septiembre a diciembre de 2009 y de febrero a abril de 2010.

Resultados

Al analizar la inserción laboral de los egresados/profesionistas se obtuvo que el peso de la ocupación está en el sector público, es éste quien ofrece mayor posibilidad de contratación (empleados en diferentes instituciones de carácter federal, estatal y municipal), mostrando un dominio muy amplio por sobre el sector privado y el autoempleo. Ello evidencia la carencia en el estado de industrias fuertes que funjan como motor de crecimiento y generadoras de empleo. Así, en el sector público, las ocupaciones de los egresados de las licenciaturas analizadas abarcan el desempeño de actividades administrativas, funcionarios de mandos medios, técnicos y docentes/profesores.

Como se ha dicho, el sector industrial local es escaso y se encuentra caracterizado por la minería, manufactura, construcción, comercios en pequeño, el sector servicios (fundamentalmente hotelería y gastronomía) y el autoempleo; son éstos espacios donde se generan empleos con uso intensivo de mano de obra y baja calificación.

La demanda mayor de recursos humanos por empleos calificados proviene del sector público —empleados de gobierno o instituciones federales—. La profesión más requerida o la que tiene un mayor número de egresados ocupados es la licenciatura en derecho, siguiéndole en orden descendente psicología (egresados insertos en educación en general) contabilidad, agronomía y economía.

En cuanto al autoempleo, están agrupados en consultorías, despachos contables y bufetes de abogados. 70% de ellos cuenta con recursos hu-

manos calificados, sin embargo el personal ocupado es escaso de acuerdo al giro de la empresa: en los bufetes litigan dentro de las diversas ramas —mercantil, penal, familiar—, sin embargo, el personal ocupado no pasa del número de cinco. Por su parte, en los despachos contables se tiene de tres a cinco empleados, generalmente llevan la contabilidad de microempresas e incluso en algunas de ellas no se requiere de profesionistas, al ser el dueño un profesional egresado de alguna de estas carreras.

En relación con conocer las ideas del sector productivo y empresarial respecto a las habilidades, actitudes y valores requeridos a los egresados para ser empleados, de acuerdo a los resultados obtenidos, 100% de los encuestados toma como primer aspecto por valorar el tener experiencia laboral, a lo que sigue la calificación obtenida en pruebas de conocimientos (56.3%) y test de aptitudes (62.5%). Un aspecto significativo es que los empleadores consideran el servicio social como experiencia laboral, el cual cobra mayor importancia cuando ha sido realizado en la empresa.

En relación con la edad para la contratación de acuerdo a los empleadores, 70.7% la consideran una variable muy importante e importante, dan preferencia en la contratación a las personas que se ubican en los rangos de 25-35 años.

Respecto al sexo, 56.3% considera que el sexo no es importante, lo sustancial es la actitud y competencia que el demandante muestra para el empleo. Por otro lado, 68.8% considera que el estado civil no es nada importante.

En cuanto con el prestigio de la institución, 86.2% lo considera muy importante e importante.

En relación a identificar los criterios de los empleadores respecto de la preparación y conocimientos de los egresados ocupados de la UAZ, de acuerdo a los resultados obtenidos, 65% considera que salen con una preparación muy buena, y el resto lo considera buena; excepcionalmente es considerada excelente (5%).

Respecto a las expectativas en cuanto a preparación y actualización de los planes y programas de estudio que siguen las unidades académicas, 50% las valora como muy importante y 43.8% importante, consideran que la formación de los egresados es muy buena, y lo que se debe

atender dentro de los planes de estudio es darle mayor peso o importancia a la adquisición de conocimientos y habilidades informáticas (conocimiento y uso de diferentes programas), dominio del idioma inglés y medio ambiente.

En relación con la descripción del sentir de los empleadores sobre las actitudes asumidas por los trabajadores ante los retos cotidianos en el desempeño de su trabajo, los resultados por igual consideran que los egresados, una vez empleados, pueden detectar, diagnosticar y responder adecuadamente a los problemas existentes en el trabajo para el cual han sido contratados, y poseen habilidades que les permiten tomar iniciativas y decisiones para la resolución de situaciones imprevistas.

Todos los encuestados respondieron que, de requerirse más personal por parte de la institución o la empresa en el futuro, seguirán contratando egresados de la UAZ, siempre que el giro de la empresa lo requiera, pues las empresas turísticas —hotelería y gastronomía— optan por contratar egresados de carreras provenientes de la Universidad de la Vera Cruz o de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial,¹⁹ los empleadores manifestaron que otra área demandada son las ingenierías actuales, aquéllas relacionadas con las nuevas tecnologías de la información.

Conclusiones

Año tras año, en el área de ciencias sociales, las universidades en América Latina tienen una amplia demanda en las carreras denominadas tradicionales —Derecho, Contaduría, seguidas de Psicología y Economía—. En el caso particular de la UAZ y su relación con los egresados y empleadores de las licenciaturas objeto de estudio, las encuestas arrojaron que siguen siendo las licenciaturas más demandadas en ese orden, y de acuerdo a los resultados de las preguntas con respecto a ocupar egresados de otras universidades, se declaró la preferencia por contratar egresados de la UAZ; sin embargo, las condiciones del mercado de empleo son adver-

¹⁹ A partir del 2018 denominada Unidad de Educación Media Superior Tecnológica Industrial y de Servicios (UEMSTIS).

sas, en primer lugar porque el estado no tiene una política de empleo para la juventud ni para profesionales egresados de las universidades; tampoco existe una política de empleo a escala local.

Por otro lado, es imposible ubicar exactamente donde trabajan los egresados de la UAZ. Inclusive ahora que las unidades cuentan con programas de seguimiento de egresados, es difícil conocer qué empresa, institución o en cual área del gobierno han sido empleados los egresados de las recientes generaciones. Además, ante las recientes reformas laborales y educativas, la competencia en conocimientos se mide a través de evaluaciones y los empleadores contratan a quienes obtienen mejores promedios o resultados, y aquí por igual pueden ser las instituciones de educación públicas que las privadas.

La investigación realizada muestra que las relaciones entre la educación y el empleo hoy, como en décadas pasadas, siguen siendo complejas y contradictorias. En un mundo globalizado, la postura clásica de la teoría del capital humano ha llevado a que la educación deje paulatinamente de ser factor de movilidad social para convertirse en un factor de relativo progreso personal logrado mediante la inserción en el empleo.

En relación con la formación recibida en la UAZ, en el estado el sector público sigue siendo el mayor empleador y quienes se encuentran en los departamentos de recursos humanos y fueron encuestados declaran buen nivel de satisfacción respecto de contrataciones de egresados de la UAZ. Reconocen en ellos buen nivel de calificación y ser competitivos; desde el ámbito de la iniciativa privada, los empresarios (hoteleros, restaurantes, comerciantes, universidades/educación) prefieren no externar opinión por existir una alta rotación del personal ante salarios bajos.

El proceso metodológico para un eficaz seguimiento de egresados y opinión de empleadores va más allá de aplicación de entrevistas y cuestionarios, se necesita una infraestructura real y acorde, e incluso oficinas dentro de la universidad para mantener actualizadas las bases de datos. Una acción mediata es realizar un censo para determinar acciones por seguir dentro de la universidad en conjunto con los empleadores para que exista beneficio mutuo.

Actualmente, las licenciaturas y posgrados de la UAZ que fueron objeto de estudio para dar respuesta a las políticas educativas han desarrolla-

do una metodología propia y han creado bases de datos para llevar conjuntamente el seguimiento de egresados y la opinión de empleadores, indicadores que les permite mantenerse dentro de los programas de calidad y obtener recursos extraordinarios para mantener abiertos los espacios educativos a los jóvenes del estado, y aunque a partir de resultados se realizan cambios en los programas académicos, no es función de los programas ni de la universidad la creación de empleos.

Bibliografía

- ANUIES (1998). Esquema básico para Estudios de Egresados, México.
- (2003). Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico (1990-2000). Primera Parte. México.
- (2003a). Mercado Laboral de Profesionistas en México. Desagregación regional y estatal de la información. Diagnóstico (1990-2000) Tercera parte, vol 1. México.
- (2004). *Los actores desconocidos. Una aproximación al conocimiento de los estudiantes*. Col. Biblioteca de la Educación Superior. Serie Investigaciones. México.
- Burgos, Flores B. y López Montes K.M. (2007) *El mercado laboral de egresados universitarios desde el punto de vista de los empleadores*. Col. Documentos de Investigación Educativa. Universidad de Sonora, México.
- Camarena, C. y Rosa M. (2004) “Los jóvenes y el trabajo”. En Emma Navarrete López, coord. *Los jóvenes ante el siglo XXI*, México: El Colegio Mexiquense.
- Díaz, Barriga Ángel. (1995) *Empleadores de universitarios. Un estudio de sus opiniones*. México: M. A. Porrúa y CESU-UNAM.
- Estudio de Opinión de Empleadores y Tendencia del Mercado Laboral (2007). Un análisis de los resultados. Unidad Xochimilco. CSH. UAM. México.
- Ferraro, Carlos (2003). *Desarrollo productivo local en Argentina*. ONU-CEPAL. Proyecto BID 925/OC-AR. Disponible en <http://www.me-com.gov.ar>

- Iniciativa de Ley de Fomento para la Inserción Laboral Juvenil (2007). Recinto del Senado de la República, No. 82, México.
- INEGI (2001). Conociéndonos todos. Disponible en: <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/español/prensa/contenidos/Articulos/sociodemograficas/mexico-jovenes.pdf>. Consultado el 20 de diciembre de 2014.
- Lopera, Palacio C.M. (2005). “Los estudios sobre seguimiento de egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria”. *Seminario para Funcionarios Universitarios y Gubernamentales sobre Seguimiento de Egresados*, Red graduad2. Monterrey, México. En http://www.gradua2.org.mx/docs-monterreyPonencia_U_Catolica consultado en abril de 2016.
- Medrano, González Ramiro (2006). “Seguimiento de Egresados 2005. Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública”, *Revista Espacios Públicos*, 9(17).
- Navarro Leal M.A., Lladó Lárraga D.M. y Cruz Aguilar M. de L. (2012). *Los estudios de egresados y empleadores. Una estrategia para la toma de decisiones*. Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Tendencias mundiales del empleo juvenil. Una generación en peligro*. Ginebra.
- (2016). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo 2016. Tendencias del empleo juvenil*. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_513736/lang-es/index.htm
- Peralta, Hernández Raymundo (2008). “Primer encuentro de egresados y empleadores de la Unidad Académica de Derecho de la UAZ (1998-2000)”. En Óscar Cuevas y José Contreras, *Comparecemos para exponer.../Testimonios contemporáneos de una vieja escuela, en su CLXXV ANIVERSARIO: Derecho*, México: UAZ.
- Paz, Jorge A. (s. f.) Educación y mercado laboral: revisión de la literatura y algunos hechos para la Argentina (2005). En www.ucema.edu.ar/publicaciones/download/documentos/311.pdf Consultado en noviembre de 2014.
- Rodríguez, Calderón Eduardo. (s. f.) “La inserción laboral: un desafío y una oportunidad”. Lima: OIT, Consultado en abril de 2012.

- Rodríguez, Lagunas Javier (2012). “Educación y trabajo profesional la problemática mexicana”. *El Cotidiano* 176, pp. 35-46.
- Roig, Cotada J. Manuel (2007). “La opinión de los empleadores de titulados universitarios: dificultades en el diseño de las encuestas”. En *XVI Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación*. Universidad de Valencia http://www.congresos.ulpgc.es/aeet_aede/Descargas/Sesion1Sala5/Roig.pdf. Consultado el 14 de junio 2012.
- Santos, Boaventura de Sousa. (2003). *La caída del ángelus novus: ensayos para una nueva teoría social y una nueva práctica política*. Bogotá: ILSA/Universidad Nacional de Colombia.
- Schomburg, Harald (2006). *Manual para Estudios de Seguimiento de Graduados Universitarios*. México: Centro para la Investigación sobre la Educación Superior y el Trabajo. Programa Editorial Tecnológico de Monterrey.
- Tuirán, Rodolfo (2013). *La educación superior en México, 2006-2012. Un balance inicial*. Observatorio Académico Universitario.
- Valencia, Higuera Delia Guadalupe, et. al. (2004). *Estudio de Empleadores de Egresados*. México: Unidad Regional Centro. Universidad de Sonora.
- Vidal, García Javier (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Seminario celebrado en la Universidad de León. Salamanca: Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales, 2003.