

**Capital Social y Competencias  
Profesionales: Factores  
condicionantes para  
la inserción laboral**

**Mariana Betzabeth Pelayo Pérez**

# **Capital Social y Competencias Profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral**

**Mariana Betzabeth Pelayo Pérez**

Como citar este libro:

Pelayo Pérez, Mariana Betzabeth (2012) Capital social y competencias profesionales: Factores condicionantes para la inserción laboral. Disponible en <http://www.eumed.net/>

Capital social y competencias profesionales:  
Factores condicionantes para la inserción laboral  
Mariana Betzabeth Pelayo Pérez

Primera edición en Internet

© D. R.  
Mariana Betzabeth Pelayo Pérez  
Tepic, Nayarit, México.

Edición electrónica

## **Dedicatoria**

A mis abuelos quienes forjaron lo que soy.

A mi madre y padre quienes siempre creyeron en mí y apoyaron cada decisión en mi vida.

A mi hermana y sobrina quienes siempre apoyan mis nuevas aventuras.

A mi pareja quien me motivó en la continuación de mis estudios y estuvo ahí siempre.

A los maestros que colaboran en la Maestría en Desarrollo Económico Local, a la directora de tesis Laura Isabel Cayeros López y a la asesora externa la Dra. Tania Nadiezhda Plascencia Cuevas.

## **Profundo agradecimiento**

Al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología CONACYT, México.

A la Maestría en Desarrollo Económico Local, que se imparte en la Unidad Académica de Economía de la Universidad Autónoma de Nayarit.

# **Capital Social y Competencias Profesionales: Factores Condicionantes para la Inserción Laboral**

## **Resumen**

El proceso de inserción laboral ha cambiado con el paso del tiempo como resultado del contexto que el mercado laboral exige. Actualmente, las nuevas generaciones tienen más opciones para insertarse al mercado laboral. Además de estudiar una carrera profesional, tienen la posibilidad de construir redes sociales que permiten un acceso relativamente rápido y eficaz a un empleo.

El objetivo de este trabajo ha sido determinar qué efectos genera el capital social de los estudiantes del área de ciencias económicas administrativas de la Universidad Autónoma de Nayarit, México, en el proceso de inserción al mercado laboral, y el papel que desempeñan las competencias profesionales en este proceso. Para lograr lo anterior, en el año 2012 se aplicó un cuestionario en el que a partir de los resultados se hicieron dos análisis, uno descriptivo y el otro a través de un modelo econométrico, ambos análisis proporcionaron resultados interesantes acerca del contexto actual de inserción laboral y variables involucradas en este proceso.

Dentro de los resultados obtenidos se encuentra que una herramienta eficaz para el acceso al empleo está determinada por factores sociales tales como las relaciones interpersonales, sin embargo, esto no garantiza los mejores escenarios laborales para los jóvenes, debido a que orienta a empleos precarios y a una subvaloración del trabajo y la especialización. En cuanto a los aspectos profesionales, se evidenció una baja exigencia profesional por parte del mercado laboral, ya que los jóvenes que se insertaron relativamente rápido no ocuparon tener un título universitario, hecho que justifica y perpetúa su precaria situación y el poco crecimiento personal y profesional.

**Palabras claves:** inserción laboral, capital social y competencias profesionales.

# **Social Capital and Professional Skills: Conditioning Factors on Labour Insertion**

## **Abstract**

The employment process has changed over the time as a result of the context that the labor market demands. Currently, the new generations have more options for insertion into the labor market. In addition to studying a career, they have the potential to build social networks that allow them a relatively quick and effective access to employment.

This research project intends to establish the effects that the students' social capital in the economic administrative area of the Autonomous University of Nayarit, México, in the process of joining the workforce and the role of skills in that process. To achieve the stated, we gathered data in 2012, using a survey and its responses analysis through a descriptive and an econometric model. Both analyses provided interesting results about the current employment context and other variables involved in this process.

The results showed that social factors, such as interpersonal relationships, are an effective tool for employment. However, it does not guarantee the best circumstances for youth employment because it aims to low wage jobs and to an undervaluation of labor and specialization. Regarding professional aspects, it showed low professional requirements by the labor market. Youth who were inserted relatively quickly to the labor market did not need a college degree, a fact that justifies and perpetuates their precarious and low personal and professional growth.

**Keywords:** employment, social capital and professional skills.

## ÍNDICE

|   | página    |
|---|-----------|
| <b>Índice de cuadros y figuras</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Prólogo</b>  | <b>11</b> |
| <b>INTRODUCCIÓN</b>   | <b>13</b> |
| <br>  |           |
| <b>CAPÍTULO I. Inserción laboral, capital social y competencias profesionales</b>                               | <b>17</b> |
| 1.1 Inserción laboral   | 17        |
| 1.1.2 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral   | 18        |
| 1.2 Capital Social  | 21        |
| 1.2.1 Capital social y empleabilidad  | 23        |
| 1.2.2 Las orientaciones del capital social  | 25        |
| 1.3 Otros factores de empleabilidad que impactan en la inserción laboral: competencias profesionales            | 27        |
| 1.3.1 Competencias Profesionales  | 28        |
| <br>  |           |
| <b>CAPÍTULO II. Mercados laborales juveniles y Educación superior</b>   | <b>32</b> |
| <br>  |           |
| 2.1 Evolución de los mercados de trabajo en América latina  | 32        |
| 2.2 Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral | 32        |
| 2.3 Horizonte laboral juvenil en México: nivel nacional y estatal   | 34        |
| 2.4. El predominante sector servicios en el estado de Nayarit   | 35        |
| 2.5 La estructura de la educación superior mexicana   | 40        |
| 2.6 Estructura de la educación superior de Nayarit  | 41        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>CAPÍTULO III. Metodología</b>  | <b>42</b> |
| 3.1 Población de estudio  | 42        |
| 3.2 Recolección de datos y estructura del cuestionario                                    | 43        |
| 3.3 Análisis de los datos   | 46        |
| <b>CAPÍTULO IV. Análisis de los estadísticos descriptivos</b>                             | <b>48</b> |
| 4.1 Panorama del <i>background</i> socioeconómico   | 49        |
| 4.2 La estrategia de los jóvenes en la inserción  | 52        |
| 4.3 La mutabilidad del capital social   | 53        |
| 4.4 De la fuerte confianza, del capital social  | 53        |
| 4.5 El trueque y la construcción del capital social                                       | 54        |
| 4.6 El avance tecnológico y las credenciales profesionales en la<br>inserción laboral     | 57        |
| 4.7 Como se autoevalúan las y los jóvenes universitarios                                  | 58        |
| 4.8 Precariedad laboral en la región, un paralelismo sobre el contexto<br>latinoamericano | 61        |
| 4.9 Factores que retrasan el acceso a un empleo   | 62        |
| <b>CAPÍTULO V. Aplicación de un modelo de regresión</b>                                   | <b>65</b> |
| 5.1 Variables de análisis   | 65        |
| 5.2 Análisis descriptivo de los datos para el modelo                                      | 68        |
| 5.3 Enfatizando las variables: contingencias y correlaciones                              | 69        |
| 5.4 Modelo logit multinomial  | 72        |
| 5.5 Descripción de modelos: tiempo en insertarse (TAE) e ingreso<br>mensual (IN)          | 74        |
| 5.5.1 Modelos específicos: tiempo en insertarse (TAE) e ingreso                           | 75        |

|  |           |
|--|-----------|
| mensual (IN)   |           |
| 5.6 Análisis de resultados de los modelos: tiempo en insertarse (TAE)<br>e ingreso mensual (IN ) | 75        |
| 5.7 Conclusión de los modelos  | 80        |
| <b>CONCLUSIONES</b>  | <b>82</b> |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b>  | <b>88</b> |
| <b>ANEXOS</b>  | <b>94</b> |



## ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

|   | <b>página</b> |
|---|---------------|
| <br><b>CUADROS</b>  |               |
| Cuadro 1. Factores que condicionan la inserción laboral, propuesta de Romero <i>et al.</i> , (2004) | <b>19</b>     |
| Cuadro 2. Contenidos de las competencias profesionales  | <b>30</b>     |
| Cuadro 3. Estructura de la educación superior en Nayarit del 2008 al 2011                           | <b>41</b>     |
| Cuadro 4. Estructura del cuestionario   | <b>45</b>     |
| Cuadro 5. Distribución en los posgrados por género  | <b>48</b>     |
| Cuadro 6. Codificación de las variables   | <b>67</b>     |
| Cuadro 7. Estadísticos descriptivos de las variables  | <b>69</b>     |
| Cuadro 8. Matriz de correlaciones   | <b>71</b>     |
| Cuadro 9. Frecuencias de la variable dependiente TAE  | <b>76</b>     |
| Cuadro 10. Frecuencias de la variable dependiente IN  | <b>78</b>     |
| <br><b>FIGURAS</b>  |               |
| Figura 1. Ejes principales del capital social   | <b>22</b>     |
| Figura 2. Tipos del capital social  | <b>23</b>     |
| Figura 3. Estructura de la PEA por sector de actividad económica                                    | <b>35</b>     |
| Figura 4. Composición de la PEA en el sector servicios 2010   | <b>36</b>     |
| Figura 5. Demanda del mercado laboral 2008-2011   | <b>37</b>     |
| Figura 6. Vacantes por grupo ocupacional y género 2008-2011   | <b>39</b>     |
| Figura 7. Diseño de estudio correlacional causal multivariado                                       | <b>42</b>     |
| Figura 8. Operacionalización de las variables de análisis   | <b>47</b>     |
| Figura 9. Concentrado estadístico: datos de identificación  | <b>51</b>     |
| Figura 10. Concentrado estadístico: datos de capital social   | <b>56</b>     |
| Figura 11. Concentrado estadístico: datos de formación académica y competencias                     | <b>60</b>     |

|   |           |
|---|-----------|
| Figura 12. Concentrado estadístico: datos de empleo | <b>64</b> |
| Figura 13. Gráfica de residuos: modelo TAE          | <b>77</b> |
| Figura 14. Gráfica de residuos: modelo IN           | <b>80</b> |

## **ÍNDICE DE ANEXOS**

|  |            |
|--|------------|
| Cuadro1.Tabla de contingencia: variable TAE                    | <b>94</b>  |
| Cuadro 2. Tabla de contingencia: variable TAE                  | <b>95</b>  |
| Cuadro 3. Tabla de contingencia variable: TAE                  | <b>96</b>  |
| Cuadro 4. Tabla de contingencia: variable IN                   | <b>97</b>  |
| Cuadro 5. Tabla de contingencia: variable IN                   | <b>98</b>  |
| Cuadro 6. Tabla de contingencia: variable IN                   | <b>99</b>  |
| Cuadro 7.Resultados del modelo de regresión de la variable TAE | <b>100</b> |
| Cuadro 8. Resultados del modelo de regresión de la variable IN | <b>101</b> |

## Prólogo

Hablar de los medios de inserción laboral suele ser un tema polémico y conocido por el público en general. Convencionalmente se entiende que acceder a un trabajo es un acontecimiento social y jerárquico, relacionado con las palabras: palancas, nepotismo, meritocracia y amiguismo de connotación arbitraria las cuales son utilizadas en el argot laboral quedando en el entendido de obvias pero nunca comprobadas. Es por esa falta de soporte científico que se produce la curiosidad de realizar una investigación de los medios de inserción al mercado laboral en el estado de Nayarit en el año 2012.

Pues bien en la investigación que usted amable lector tiene frente a su vista se comprobó una aseveración sumamente hablada y practicada, quedando al descubierto algunas características del mercado laboral nayarita. Cabe aclarar, que no se tienen emociones en contra de las inserciones negociadas, sin embargo, resulta interesante porque es practicada y es la favorita del núcleo que se relaciona con los noveles trabajadores.

La otra decisión de estudiar a los jóvenes fue porque actualmente es el grupo de la doble “v” voluminoso y vulnerable en relación a este dúo se generan juicios y prejuicios, incluso para este estudio había algo sacralizado en este grupo etario y cierta fe en que se derrocaran las hipótesis de este proyecto, quedando en el entendido que a nuevas generaciones nuevos ideales y nuevos hábitos sociales, pero los resultados vanagloriaron a la hipótesis principal de este proyecto y hubo mucho que contar.

Al buscar un trabajo existen dos elementos cruciales: uno es encontrar una vacante y otro es utilizar todos los recursos posibles por ingresar a él. En el caso del análisis de los resultados de la encuesta aplicada a los profesionistas resultó interesante como se incrementan los capitales para ingresar al empleo, esos recursos descansan en los aspectos de la formación profesional los cuales llevan décadas garantizando una efectiva inserción y generando un impacto positivo entre los años de estudio y retribuciones salariales.

Al realizar esta investigación se exploraron dos variables: el capital social, el cual tenía un avatar denominado recomendaciones y las competencias profesionales, ambos eran un excelente equipo en la inserción laboral. Este proyecto se realizó desde dos análisis uno con los resultados previos evidenciados por los estadísticos descriptivos y otro con la aplicación de un modelo de regresión.

Los resultados no solo evidenciaron una asimétrica participación de las variables principales de este trabajo (capital social y competencias profesionales) sino una especie de desplazamiento de una variable sobre otra.

Dando como resultado un constante uso de las recomendaciones por parte de los jóvenes como medio de inserción al trabajo y un mercado laboral nayarita poco exigente que no requiere comprobar nivel de estudios, aceptando a una significativa cantidad de egresados sin título, lo cual expone una baja calidad del mismo.

En continuación con los resultados también hacen alarde las teorías del capital social desarrollándose con efectividad, alcanzando objetivos como la obtención de empleos teniendo un impacto positivo en la inmediatez de la inserción pero negativo en las características de los empleos los cuales perjudican el contexto laboral de los egresados orillándolos a empleos carentes de buen salario, estabilidad contractual y seguridad social. Lo anterior, genera que en este trabajo se denomine capital social paliativo debido a que solo calma una necesidad instantánea de acceso a un empleo pero no otorga calidad laboral ni la posible permanencia en el mismo.

Lo anterior refleja un acontecimiento que afecta a los jóvenes y a la sociedad en general, debido a que el mercado laboral nayarita expone una baja exigencia profesional otorgando trabajos no basados en la competencia causando bajos salarios, abaratando el capital humano de la entidad, otorgándole baja calidad de vida, lo cual incurre en la desaceleración del consumo, baja productividad y menos competitividad y eficiencia del mercado laboral y por ende una baja aportación a la economía local en perjuicio del desarrollo de Nayarit.

Para concluir, es importante mencionar que por los resultados obtenidos se puede afirmar que en la actualidad además de la educación, para ingresar al mercado laboral, se requieren elementos adicionales a la formación profesional, relacionales con factores sociales los cuales se fortalecen mediante la confianza, reciprocidad y cooperación dentro de las redes sociales, las cuales se han posicionado como institución de organización social muy recurrente y aceptada por su accesibilidad y eficacia dejando de lado elementos de competitividad y formación profesional.

Eduardo Meza Ramos

## Introducción

La educación superior representa un componente necesario para el desarrollo social y económico de un país, para fortalecer su cultura, mantener orden en la sociedad y combatir la pobreza. La formación académica favorece al profesionista a ser un actor y dinamizador productivo para la generación de desarrollo y a tener mayor posibilidad de un futuro satisfactorio, con buena calidad de vida y oportunidad de insertarse en el mercado laboral. Por lo regular, la integración al mercado laboral por parte del profesionista es el resultado tras dedicar varios años al ámbito académico, donde se forman como mano de obra calificada.

Pese a los múltiples beneficios y la posibilidad que otorga la educación superior para el acceso a un empleo, el proceso de inserción de los jóvenes universitarios del país no deja de tener asperezas e incertidumbre, debido a las problemáticas que se presentan al momento de la búsqueda de un puesto vacante y la integración al mercado laboral como: inserción laboral diferenciada, subutilización profesional, prolongados episodios de búsqueda de empleo y desempleo.

Estas complicaciones sociales son producto de una serie de escenarios que circundan en nuestra sociedad y en el egresado, como: capital social débil y limitado al momento de vincularse con el ámbito laboral; un mercado laboral negociado y poco transparente con prácticas de favoritismos en los procesos de reclutamiento laboral, lo cual refleja un problema de carácter cultural impregnado en procesos de contratación, el cual genera la exclusión de personas perpetuándose por los constantes intercambios de compromisos. De igual forma, se tiene una falta de mecanismos eficaces de enlace entre el sector educativo y el sector productivo, y el crecimiento asincrónico entre la oferta de los perfiles profesionales y la demanda de la estructura ocupacional del mercado laboral local.

Algunos datos que sustentan lo antes mencionado, los evidencia la Organización Iberoamericana de la Juventud (2004), describiendo que una de las razones del desempleo en los jóvenes mexicanos fue la carencia de vínculos, ocupando un porcentaje de 5.1%. Asimismo, dentro de los mecanismos de búsqueda de empleo o de acceso al mercado laboral que utilizan los jóvenes mexicanos se evidenciaron los siguientes: a través de un amigo 34.6%, contratación de un familiar 24.6% y por recomendación 12.6%. Cabe mencionar, que quienes fueron contratados por recomendación fue a través de un pariente 60.5%, un conocido 19.3% y un conocido o amigo de la familia 11%, tomando mayor relevancia las recomendaciones por parientes.

Las problemáticas mencionadas afectan a la sociedad en general y al estrato de profesionistas, sus externalidades recaen en la débil acumulación de experiencia laboral y escasos hábitos de trabajo, prolongación de búsqueda de empleo, lo cual genera una carga financiera familiar al prolongar la dependencia de los padres (Weller, 2005), incertidumbre laboral, desmotivación profesional, aumento del sector informal,

subempleos o mal aprovechamiento del capital humano (Becerril citado en Segundo,(2009), emigración o fuga de cerebros, ineficiente calidad en los servicios y en el aparato económico debido a la falta de competencia y ensamble de las profesiones en el sector laboral adecuado.

Consciente de la importancia que tiene la educación superior como mecanismo para el desarrollo social y económico, así como herramienta de formación de la juventud y en base a los datos estadísticos que evidencian procesos de inserción laboral irregulares en este país, fue pertinente realizar esta investigación para explorar la realidad a la cual se enfrentan los jóvenes universitarios nayaritas y así generar un diagnóstico que refleje el proceso de inclusión laboral de estos jóvenes, en la etapa que culminan sus estudios y empiezan a buscar oportunidades para la inserción, considerando los posibles aspectos que retardan o facilitan este proyecto.

Esta investigación expone un problema socioeconómico, puesto que no solamente envuelve al grupo de profesionales, también se generan externalidades perjudiciales a la estructura económica de la ciudadanía, provocando fracturas sociales y estancamiento económico que afecta directamente al desarrollo local debido a que en la inserción laboral imperan aspectos de la organización social, como la construcción de redes sociales y compromisos de reciprocidad, dejando de lado aspectos relacionados con la eficiencia y calificación laboral.

Lo antepuesto, debe ser previsto por sistemas educativos, instituciones públicas y privadas así como por autoridades que tienen intervención en esta dinámica mediante la aplicación de regulaciones, en el ámbito educativo y laboral que estén focalizadas en el mejoramiento de los sistemas de selección en el mercado laboral, tales como la implementación de instrumentos efectivos de vinculación y seguimiento a los egresados, protección laboral con la intención de generar mejora y progreso en beneficio del desarrollo regional.

El desarrollo de este trabajo se llevó a cabo en el estado de Nayarit, la población de estudio está ubicada en la Universidad Autónoma de Nayarit la cual es una de las instituciones educativas más importantes del estado, debido a su perfil público, su amplia cobertura en la región y su alta capacidad de absorción estudiantil. La cual ha transformado sus sistemas educativos, con el fin de generar profesionistas de calidad que contribuyan en el desarrollo social. La población de estudio son jóvenes estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas, los cuales ya han tenido contacto con el mercado laboral y pueden contribuir aportando información sobre la inserción a sus respectivos empleos.

## **Objetivo General**

El objetivo general del presente trabajo, es determinar qué efectos tiene el capital social de los estudiantes de posgrado del área mencionada, en el proceso de inserción al mercado laboral y el papel que tienen las competencias profesionales en éste proceso.

## **Objetivos Específicos**

1. Describir los mecanismos de inserción laboral vinculados al capital social y las competencias profesionales, que utilizan los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas para insertarse al mercado laboral.
2. Determinar cómo interviene el capital social y las competencias profesionales, de los estudiantes de posgrado en el proceso de inserción al mercado laboral.
3. Determinar qué efectos genera el capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción laboral.

Este trabajo de investigación, responde a las siguientes preguntas: ¿cómo interviene el capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción laboral, de los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas?, ¿cómo construyen los estudiantes de posgrado su capital social en su paso por la universidad?, ¿qué efectos genera el capital social y las competencias profesionales, en el proceso de inserción laboral, de los estudiantes de posgrado?, ¿el capital social de los estudiantes de posgrado tiene mayor eficacia que las competencias profesionales en el proceso de inserción, al mercado laboral?.

La hipótesis de este trabajo asevera que “la inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas, se lleva a cabo con mayor frecuencia por elementos del capital social y tienen mayor relevancia, que los factores relacionados a la trayectoria académica y las competencias profesionales”.

La metodología que se llevó a cabo para la elaboración del presente trabajo, fue de perfil mixto con apoyo de recursos cualitativos; como las plataformas teóricas relacionadas a la inserción laboral, capital social, competencias profesionales y trayectoria académica. Así como recursos cuantitativos, entre ellos bases de datos estadísticas referentes a los mercados laborales, el contexto educativo de la región y la base de datos principal, desarrollada en base a la aplicación de un cuestionario a 84 jóvenes, estudiantes de posgrados pertenecientes al área objeto de estudios de la Universidad Autónoma de Nayarit, para lo cual se realizaron dos análisis; uno basado en los estadísticos descriptivos y otro basado en la aplicación empírica de un modelo econométrico para la solución de los objetivos que inquietan esta investigación.

El presente trabajo se divide en cinco capítulos que contemplan las diferentes fases del proceso de investigación, el primer capítulo expone un recorrido teórico por los conceptos y teorías relacionados con la inserción laboral, capital social y las competencias. El segundo capítulo refleja el análisis de los panoramas laborales

partiendo de lo general a lo particular, pasando revista a la situación en Latinoamérica, para luego revisar el marco nacional y el regional, asimismo, se analiza la estructura educativa del país y del estado. En tanto que en el tercer capítulo, se hace una descripción de la población a estudiar, y se detalla la metodología de la investigación, resaltando que se llevaron a cabo dos tipos de análisis para hacer un análisis integral de ambos resultados. El cuarto capítulo expone un análisis de los estadísticos descriptivos evidenciando el contexto actual de la inserción laboral.

A continuación en el quinto capítulo se recoge la aplicación de un modelo de regresión que se fundamentó en la demostración de los aspectos determinantes de la inserción laboral relacionada con el capital social y las competencias profesionales. Finalmente, se presentan las conclusiones dónde se da respuesta a los objetivos de esta investigación.



# **CAPÍTULO I**

## **Inserción laboral, capital social y competencias profesionales**

### **1.1.- Inserción Laboral**

La sociedad contemporánea se encuentra sometida a constantes y aceleradas transformaciones que afectan al mercado laboral, un ejemplo de ello, es el aumento de la población económicamente activa (PEA), la cual tuvo una tasa de crecimiento anual del 2.73% entre el 2000 y 2010 a nivel nacional, otro de los cambios actuales fue el aumento de la población femenina activa que tuvo una tasa de crecimiento entre el 2000 y 2010 de 3.15% anual, asimismo, se agrava la flexibilización de las relaciones laborales, la desigualdad en el grado de desarrollo de las diferentes regiones y una competitividad creciente a nivel internacional, entre otros vaivenes Pérez,(1996).

Estos cambios generan nuevos patrones de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. Blanco (2005) considera que estos cambios han transformado el mercado laboral en uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo.

En relación con lo anterior, el hecho de acceder a una ocupación es cada vez más complejo siendo un momento clave la inserción laboral la cual es “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida” Figuera (1996:129). Asimismo, es la etapa cuando un individuo potencializa y demuestra sus aptitudes como estrategia para la obtención de un trabajo. Fournet (1993), asevera que la inserción laboral es un proceso con cierta duración de tiempo “hablar de inserción no está referido a la simple descripción del período 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: 352).

Asimismo, Romero (2004), agrega que se debe considerar la capacidad de saber mantenerse laboralmente para considerar una plena inserción: “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 del paro y 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 *et al.* (2004).

En base a lo mencionado y como punto de vista particular se puede deducir que la inserción laboral es un proceso que se lleva a cabo cuando los elementos de

empleabilidad como las competencias, la formación académica, la experiencia laboral y el contexto social, interactúan y se ajustan con los elementos de ocupabilidad como la demanda del mercado laboral, la coyuntura económica, la política laboral y los cambios demográficos entre otros hasta generarse una inserción a una vacante, evento que se realiza en función del potencial de los elementos de empleabilidad y la disposición de los elementos de la ocupabilidad como se explica en el siguiente subcapítulo.

### 1.1.2 Factores que impactan en el proceso de la inserción laboral

La inserción laboral es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992).

**La empleabilidad** se refiere a la probabilidad de inserción laboral mediante las características que presentan las personas que buscan una vacante. Otra definición describe 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 (2002:65). Por otra parte, **la ocupabilidad** hace referencia a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral. En resumen, la empleabilidad está enfocada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad está enfocada al contexto (Blanco, 2005: 207).

De acuerdo a las reflexiones anteriores Romero *et al.* (2004) elaboran un esquema de los factores que condicionan la inserción, en el que integra los factores de ocupabilidad y empleabilidad que tienen intervención en distintas fases y con distintos niveles, de este modo se puede deducir que cualquier estrategia planificada para favorecer la inserción deberá tener en cuenta **la ocupabilidad y la empleabilidad** como factores o variables que inciden directa o indirectamente (Véase cuadro 1).

**Cuadro 1. Factores que condicionan la inserción laboral, propuesta de Romero et al. (2004)**

| Inserción Laboral  |  |
|--|--|
| <p><b>Empleabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Importancia que se le concede al trabajo</li> <li>-Interés por trabajar y buscar empleo (aptitud, disponibilidad)</li> <li>-Autoestima personal y profesional</li> <li>-El lugar de control y atribución de los éxitos y fracasos</li> <li>-Madurez ocupacional</li> </ul> <p><b>Competencias</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Competencias transversales</li> <li>-Competencias básicas</li> <li>-Competencias relacionales</li> <li>-Competencias profesionales</li> <li>-Formación y titulación académica, experiencia (laboral)</li> <li>-Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de ocupación</li> </ul> <p><b>Los factores sociales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El contexto personal</li> <li>-Situaciones de rechazo</li> </ul> | <p><b>Ocupabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Estructura características y tendencias del mercado laboral</li> <li>-Coyuntura económica</li> <li>-Las ofertas de empleo</li> <li>-Las demandas del empleo y las concurrencias</li> <li>-Los índices económicos</li> <li>-Los cambios demográficos</li> <li>-La política laboral del momento</li> <li>-La restructuración del mercado de trabajo</li> <li>-Edad</li> <li>-Sexo</li> <li>-Nacionalidad</li> </ul> |

Fuente: elaborado con base en Blanco (2005:210).

El modelo de Romero et al. (2004), integra un acumulado de elementos que son clave en el proceso de inserción, los autores consideran aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. Asimismo atienden aspectos relacionados a las competencias, y consideran cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, los cuáles para esta investigación son trascendentales y se analizaron a fondo dentro del marco del capital social.

El siguiente factor se llama ocupabilidad, un factor ajeno al control y la mejora por parte del egresado puesto que está vinculado e influenciado a los contextos y dinámicas económicas, políticas y demográficas en distintas dimensiones.

Destacan en este factor las características del mercado laboral, ofertas y demandas laborales, las cuáles tienen constante dinamismo caracterizándose como factores inestables de gradual exigencia e impacto social. Cabe mencionar, que el factor de ocupabilidad no es el foco de análisis del presente trabajo, pero se desenvuelve como un factor decisivo en la funcionalidad de los elementos de empleabilidad.

Montané (1993), señala que la inserción puede optimizarse interviniendo en los procesos de inserción del individuo a emplearse (empleabilidad) y mejorando las ofertas de empleo (ocupabilidad), el autor determina que la valoración del *bagaje* del demandante, las características del mercado y las operatividades, son factores ineludibles para llevar a cabo el proceso de inserción. Donde el *bagaje* del sujeto a trabajar, las técnicas y procesos para la inserción, trabajan para lograr cubrir con las exigencias del mercado laboral.

Cabe mencionar, que los factores de la empleabilidad son aspectos que se pueden mejorar y adaptar por el demandante, igualmente requieren de esfuerzo, trayectoria y eficiencia pero los aspectos que integran la ocupabilidad son ajenos al demandante y están mediados por elementos exógenos caracterizándose como impredecibles a causa de su composición, teniendo ventajas y desventajas dependiendo del contexto. En este trabajo los elementos analizados como estrategia de inserción a las dinámicas laborales, son los factores de empleabilidad como el capital social y las competencias profesionales los cuáles pueden funcionar en el objetivo de obtener un empleo.

Asimismo, se tomó el concepto de inserción laboral de Fournet (1993), que considera a la inserción no como la simple descripción del momento en que se toma la decisión de entrar a la vida activa y el primer oficio; sino como la realización de un proyecto en cierta medida lento.

## 1.2 Capital Social

*“No es lo que sabes o conoces sino a quién conoces”.*  
Woolcock y Nayaran (2000)

Un elemento que está dentro de los factores de empleabilidad es el capital social, el cual comprende el contexto social de un individuo y es el elemento principal de esta investigación. Cabe mencionar, que existe una amplia gama de conceptos de este tipo de capital y las variaciones de su significado han complementado su alcance como palabra y significación, teniendo diversas aplicaciones y enfoques en su mayoría en las ciencias sociales.

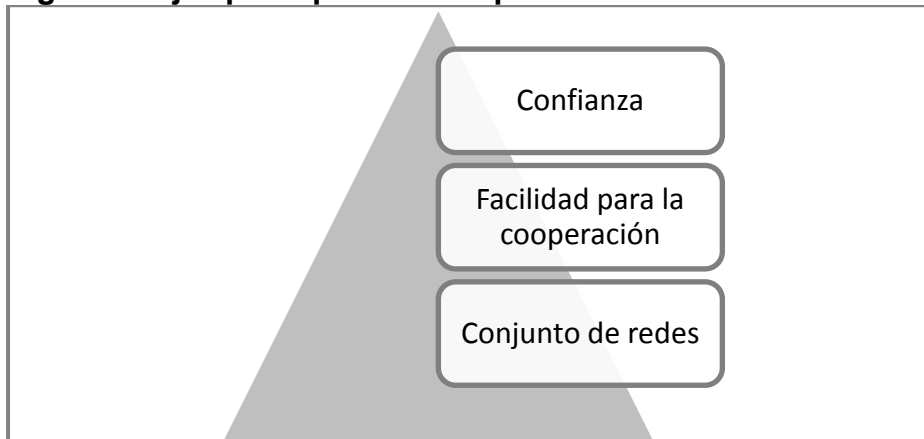
Asimismo, se le han atribuido positivas capacidades al concepto en el desarrollo de la vida social o para el logro de algunos objetivos, en mejora del tejido social, como el rendimiento educativo, salud, reducción de la delincuencia y pobreza, desarrollo comunitario, desarrollo económico, entre otros.

Varios intelectuales han trabajado en la estructura del término entre ellos: Hanifan (1916), Bourdieu (1980), Coleman (1990), Putnam (1993), Fukuyama (1995), Narayan (1999), Portes (1998), por destacar algunos. La naturaleza que le han atribuido al capital social se basa en todas sus capacidades y alcances; que en teoría y práctica las trascendencias son múltiples y eficaces, sin embargo, existen diversas posturas y críticas al concepto que ponen en duda las orientaciones que este elemento puede tomar.

Algunas de sus apreciaciones parten de que el acumulado del capital social es importante para la satisfacción de necesidades sociales y como potencial en la mejora de las condiciones de vida y bienestar Hanifan (1916); Putnam (1993: 167). No obstante, Putnam (1993), considera este capital como un bien público y señala que son “aspectos de la organización social tales como confianza, normas y redes, que pueden mejorar la eficiencia de una sociedad al facilitar la acción coordinada”. Por otro lado, Coleman (1990), afirma que el capital social es “una diversidad de entidades con dos elementos en común: todos consisten en algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de los actores dentro de la estructura” (...) “La función identificada por el concepto de capital social, es el valor de esos aspectos de la estructura social que los actores pueden usar como recursos para la realización de sus intereses” (Coleman, 1990:305).

En base a lo anterior y a manera de resumen, la aplicación del capital social se puede concentrar en tres ejes principales descritos en la siguiente figura:

**Figura 1. Ejes principales del capital social**



Fuente: elaboración propia en base a propuesta de Caballero y Kington (2005: 12).

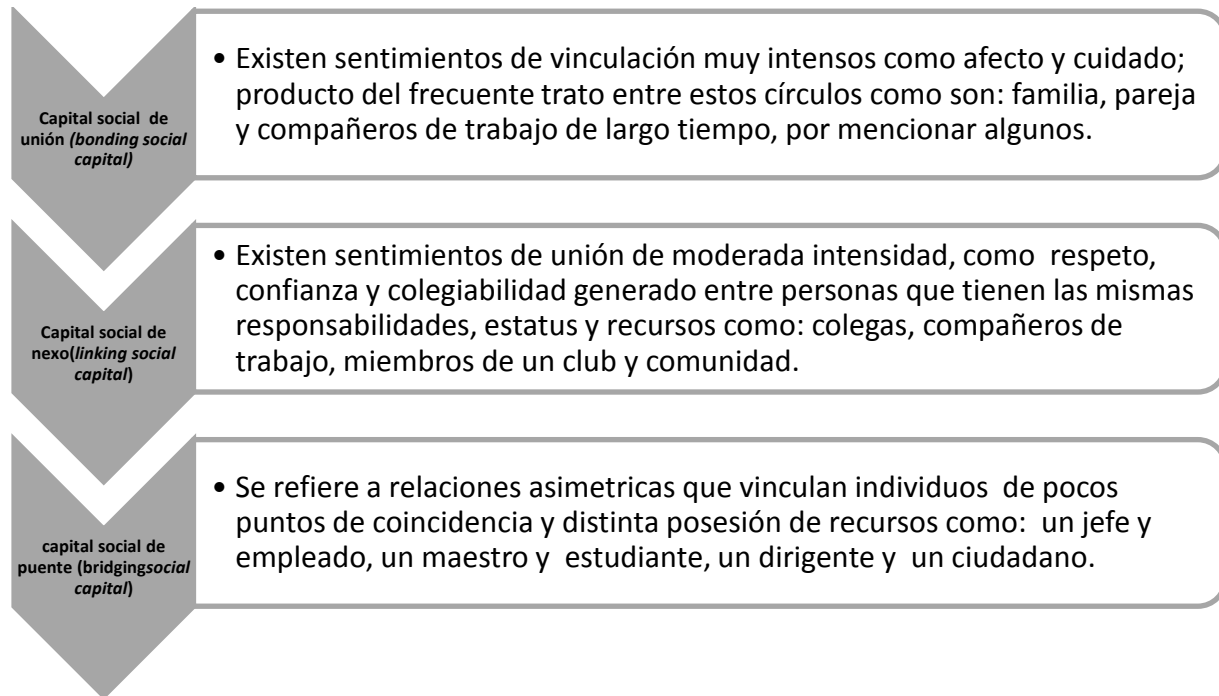
Según Caballero y Kington (2005:12), estos tres ejes tienen cierta relación, la confianza con la cooperación y el eje de las redes está vinculado hacia la parte sociológica de las relaciones sociales de los individuos. En este estudio el tercer eje llamado conjunto de redes es el principal foco de análisis, entendiendo que los primeros dos ejes forman parte de las normas de la organización social que existe dentro de las redes.

Es importante resaltar que el capital social referente al eje de las redes tiene una clasificación que permite diferenciar el grado de aproximación e impacto que hay entre los individuos distinguiendo en tres tipos<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ver figura 2

**Figura 2. Tipos de capital Social**



Fuente: elaboración propia en base a propuesta de Longo (2003).

Como se expuso en la figura 2, existe una clasificación del capital social categorizada en base al grado de cercanía de los individuos; en este estudio se explora el tipo de capital social que poseen los (as) jóvenes universitarios (as) y el grado de influencia de éste en el proceso de inserción al mercado laboral.

### 1.2.1 Capital social y empleabilidad

En base a Caballero y Kington (2005), existen tres ejes principales del capital social y se puede considerar un factor importante en la inserción laboral, partiendo de la cooperación, confianza que un individuo desarrolla en las redes sociales que posee, los cuáles tienen mediación en la estructura social de las dinámicas del mercado laboral. Para el análisis del capital social en el marco ocupacional y como medio a través del cual los individuos acceden a los empleos hay estudios que sustentan los impactos de este elemento en la empleabilidad. Granovetter (1973 y 1995), ha determinado la existencia de los vínculos débiles y fuertes en la estructura social, de este modo, ha logrado deducir la importancia de los vínculos débiles para el logro de estos objetivos, su explicación es la siguiente:

“una idea natural a priori es que aquellos con quienes se tiene vínculos fuertes están más motivados para ayudar sobre información acerca de trabajo. Contrarios a esta gran motivación están los argumentos estructurales que he estado realizando: aquellos con quienes estamos débilmente vinculados son más propensos a moverse en círculos distintos al propio y, por tanto, tendrán acceso a una información diferente a la que nosotros recibimos” Granovetter (1973).

El autor encontró en una encuesta de los residentes de Massachusetts, que más del 50 por ciento de los trabajos fueron obtenidos a través de contactos sociales. La conclusión es que los amigos cercanos y la familia, proporcionan vínculos fuertes y los conocidos son los vínculos débiles. La diferencia de éstas dos relaciones es el nivel de impacto de lealtad, reciprocidad y solidaridad entre la familia y los conocidos, debido a que los conocidos se mueven en círculos sociales distintos de los amigos cercanos y familia, en base a ello el lazo débil puede ofrecer información privilegiada de oportunidades de empleo y acceso al mismo.

Otro autor que aporta una reflexión a la estructura social del mercado laboral es Burt (2000), quien explica que son mayores las oportunidades que un individuo tiene al acceder a redes de otros “agujeros estructurales” o grupos sociales, por que tendrá mayor oportunidad de acceder a distintos flujos de información e incremento de sus posibilidades de acción. Según Burt (2000), al acceder a otras redes sociales se está llevando a cabo el capital social de vínculo, el cuál proporciona mayores probabilidades para ejecutar acciones, gestiones y logro de objetivos en base a la integración a nuevos contextos sociales y en efecto laborales.

En el mismo marco de las capacidades del capital social en la obtención de empleos, Datcher (1983), encuentra pruebas sobre el impacto positivo de las redes sociales, demostrando que el voluntariado y las reuniones con amigos están relacionadas positivamente en la satisfacción laboral y la percepción de la salud, igualmente, encuentra que la participación religiosa juega un importante rol. Otro estudio elaborado por Calvo y Mathew (2004), encontró mediante un modelo teórico el efecto de las redes sociales en el trabajo demostrando que la probabilidad de conseguirlo aumenta con el contacto social.

Autores como Amuedo y Mundra (2004), encontraron que las redes sociales particularmente los vínculos fuertes contribuyen a la asimilación económica de los inmigrantes al incrementar sus salarios por hora, pero las redes sociales no mejoraron su empleabilidad. Asimismo, Stoneman y Anderson (2006), determinaron que los niveles más altos de actividades sociales mejoran las posibilidades de acceder a un empleo más rápido. De igual forma, comprobaron que tener un trabajo actúa como recurso social de proveer a los individuos un mayor número de contactos sociales y puede ayudar cuando una persona quede desempleada agilizando el acceso a otra vacante mediante las redes sociales. Por último, Stone y Hughes (2003), aseveran que el *stock* de capital social de un individuo se relaciona con los resultados de la fuerza de trabajo muy por encima de otros factores determinantes; encontrando que el capital



social es importante pero sus efectos son desiguales y refleja diferencias en los mercados laborales, como ejemplo las familias y otras relaciones informales están relacionadas con la participación restringida o acceso a una vacante con remuneración limitada, mientras que los contactos profesionales actúan y apoyan a que las personas tengan trabajos mayormente remunerados. Estos autores apoyan la teoría de Granovetter “la fuerza de los lazos débiles” no obstante, no siempre los vínculos informales tienden a relacionarse con ocupaciones menesterosas.

### **1.2.2 Las orientaciones del capital social**

Hasta aquí se han descrito las definiciones y alcances del capital social como factor potencial para el logro de múltiples objetivos, tanto de intereses particulares como colectivos, pero el capital social también tiene ciertas limitaciones y puede beneficiar desigualmente a una sociedad o utilizarse con intenciones perversas afectando a otros agentes o factores sociales. Putnam y Goss (2002), ratifican que existe la posibilidad de que sus formas virtuosas pueden tener consecuencias no deseables socialmente, puesto que hay externalidades generadas por el capital social, siendo algunas buenas para la democracia y salud social así como otras nocivas.

Fukuyama (2000), hace referencia a que las normas de convivencia y conductas de cooperación surgen del ejercicio individual y de elecciones interesadas, como resultado de intereses individuales egoístas, porque hacen posible mayores niveles de ganancia o utilidades. Olson (1982), explica que una actividad social se puede ver afectada por los grupos de interés, que buscan objetivos particulares en conexión con un responsable político y esto puede implicar un mal funcionamiento del sistema gubernamental.

Lo anterior no implica que sólo la mala orientación del capital social sea un determinante de la perversidad de éste, hay otras discrepancias que están fundamentadas en materia de la distribución del capital social causando inequidad y desventajas de unos individuos sobre otros.

Según Durston (2001), es bueno tener capital social, como activo todas las personas tienen capital social y lo usan en sus estrategias materiales y económicas como el satisfacer necesidades sociales y emocionales, pese a ello el capital social no está de igual forma distribuido en la sociedad.

En base a la mala distribución y a las desigualdades, Nayaran (1999) expone que el capital social está conectado a la exclusión social, los procesos sociales o institucionales, que excluyen a ciertos grupos de la plena participación en la vía social, económica, cultural y política de las sociedades. En la misma arista Fukuyama (2001:7-20) señala que el capital social son las normas o valores compartidos que generan cooperación social, donde este capital es una manera de ver la cultura considerando esta como un fin en sí misma y forma de expresión, la cual desempeña un papel importante en la sociedad como medio de comunicación y cooperación de grupos e

individuos en distintas actividades, sin embargo, no todas las normas y valores, por lo tanto, no todas las culturas se crean equitativamente.

De esta manera se aprecia que el capital social está siendo tratado ampliamente en cuestiones de poder y desigualdad, según Nayaran (1999) los lazos que unen también excluyen, ya que los grupos y redes funcionan mediante la inclusión de algunos y exclusión de otros, en sociedades diferenciadas implicando que el capital social contribuye a generar omisión. La función de algunas redes cerradas o apretadas es esencialmente facilitar la violación de las normas institucionales para beneficio privado Portes (1998).

Asociado a la parte de inequidad, otra cuestión que orienta negativamente al capital social es el uso de éste como un medio de cambio en actividades o circunstancias, que no debería influir como factor de acción. Bourdieu (1977) aporta en una de sus primeras definiciones de capital social como el capital de las relaciones sociales, que proveían apoyo útil dando honorabilidad y respetabilidad, los cuáles son indispensables si se deseaba ganar la confianza de los clientes en una posición social o como moneda de cambio en una carrera política. Asimismo, Bourdieu (1985), explica que los intercambios a partir de esta variable radican en menor grado de transparencia y mayor incertidumbre, a partir de esto, las transacciones que incluyen el capital social se identifican por obligaciones inespecíficas, horizontes temporales inciertos y la posible violación de las expectativas de reciprocidad.

Para finalizar, queda resumir que el capital social porta distintas acepciones las cuáles se incrustan en el tejido social de las poblaciones, englobando aspectos de la organización social como confianza, normas, valores y otras entidades que facilitan acciones de los actores de una estructura en la realización de sus intereses Coleman (1990), Putnam (1993), Fukuyama (2001).

Como se observa anteriormente los elementos emblemáticos del capital social, coinciden en aspectos que remiten a que éste, se desarrolle en colectivos o estructuras sociales. Sin embargo, para el caso de los jóvenes en la inserción laboral resulta difícil que busquen insertarse a un empleo colectivamente porque el proceso de inserción se lleva a cabo de manera individual. Por ello, en este trabajo el capital social que se analiza es el que opera entre las relaciones sociales o contactos que tienen los jóvenes, los cuáles tuvieron participación en el proceso de inserción evento que no se llevó a cabo con fines colectivos sino individuales.

La anterior aseveración, vista desde las relaciones o contactos sociales que han actuado como facilitadores y detonadores en aspectos de la empleabilidad individual, está apoyada en investigaciones de Granovetter (1973), Burt (2000), Datcher (1983), Calvo y Mathew (2004), Amuedo y Mundra (2004), Stoneman y Anderson (2006), los cuáles han explorado esta variable mediante investigaciones y han demostrado los alcances de la misma en la obtención de un empleo.

Durston (2000) plantea que el capital social está presente en la estructura de las relaciones entre las personas y en las personas, indicando que así como se lleva a cabo entre colectivos también se desarrolla individualmente.

Es por lo anterior, que se propone una acepción del capital social orientado a las relaciones sociales que establece una persona, porque es en estos tejidos en donde se llevan a cabo las acciones que ayudan en el logro de actividades. En la realización de este trabajo se asume que capital social son aspectos de la organización social como reciprocidad, confianza y cooperación, que se efectúan dentro de las relaciones sociales para potencializar la realización de objetivos en beneficio individual.

Cabe mencionar, que la composición de esta variable lo orienta a que sea un recurso que como otros tipos de capitales tenga una desigual distribución, convirtiéndolo en un recurso de minorías. Asimismo, puede funcionar para intereses individuales y tiene la capacidad de desenvolverse como moneda de cambio o recurso efectivo en el logro de objetivos y adquisición de bienes. Esto puede incurrir en ventajas y desventajas para la inserción de los estudiantes dependiendo del aglomerado social de cada uno, siendo los factores de capital social distintamente inestables en cada individuo.

Es por ello que en esta investigación se da importancia al contexto social de los jóvenes porque estos escenarios sociales, pueden influir en el desenvolvimiento del joven mediante las relaciones que éste posee. Asumiendo que para este proyecto las redes sociales son las relaciones o contactos sociales que poseen los estudiantes de posgrado, de los cuáles se pretende saber si intervinieron en el proceso de inserción laboral ¿cómo construyeron estas relaciones? y ¿de qué manera y en que medida influyeron en este proceso de transición de la escuela al trabajo?

### **1.3 Otros factores de empleabilidad que impactan en la inserción laboral: competencias profesionales**

El factor de empleabilidad según Romero *et al.* (2004) agrupa varios elementos que son importantes en la inserción laboral entre ellos la formación académica, experiencia laboral, conocimientos de inserción, técnicas de búsqueda de puestos vacantes y las competencias, todos estos operan de manera importante porque son parte del perfil del egresado y le otorgan a éste las competencias profesionales para desarrollar actividades en el sector laboral relativo a la profesión adquirida. Las competencias profesionales son importantes como factor que facilita la inserción de los profesionistas en el mercado laboral, aunque la adquisición y el único uso de éstas no garantizan una efectiva inclusión al empleo. Puesto que una inserción se efectúa en base a diversos factores que holísticamente operan como facilitadores en la obtención del mismo.

### 1.3.1 Competencias profesionales

El concepto de “competencia” fue planteado por David McClelland en 1973, como una propuesta ante la insatisfacción sobre las medidas tradicionales utilizadas para pronosticar el rendimiento en el trabajo, Trujillo (1999). Las competencias tienen diversas conceptualizaciones, es un término polisémico y su categorización es amplia, aparentemente hay diversos tipos de competencias por los diferentes nombres que les asignan, no obstante la aplicación de éstas coinciden en ciertos ámbitos. Una clasificación conocida y que podría estandarizar todas las existentes es la categorización de la Organización Internacional del Trabajo quien clasifica tres tipos de competencias; *básicas*, *específicas* y *genéricas*. A continuación una descripción de cada una de ellas:

**1) Competencias básicas;** se refieren a las adquiridas en el nivel preescolar e inicio de la escuela (hasta 11 o 12 años). **2) Competencias genéricas;** son adquiridas en el período escolar y en la práctica de un oficio sirven para cualquier actividad profesional, son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos. **3) Competencias específicas;** son aquellas competencias adquiridas en la especialización profesional, no son transferibles, indirectamente por las habilidades adquiridas que sean readaptadas y los contenidos tienen que estar ligados estrictamente a una especialidad definida OIT(2003).

En la exploración de los tipos de competencias se encontraron otras categorizaciones de acuerdo a otras fuentes como el proyecto Tunning (2005), el informe Reflex (2007); Cifre, E., *et al.* (2006); Bunk (1994), el primero clasifica a las competencias como *instrumentales*, *interpersonales* y *sistémicas*, enseguida el informe Reflex categoriza a las competencias relacionadas con el conocimiento, análisis e innovación, gestión de tiempo, competencias organizativas y comunicativas. Hay autores que comprimen más la clasificación como Cifre E., *et al.* (2006), quienes dividen dos competencias; las genéricas y específicas, por último, Bunk (1994) quien expone y resalta a las competencias profesionales y le atribuye una clasificación a estas.

La variedad es amplia, pero para fines de este análisis se elegirán las competencias profesionales como variable de estudio enfocándose únicamente a sus características y su potencialidad en el marco laboral, las cuáles consideran las capacidades, habilidades y actitudes de especialización que un individuo posee para desarrollo de cierta actividad referida al campo profesional.

Las competencias profesionales son adquiridas mediante la educación superior y son valoradas en el mercado laboral éstas mejoran la posibilidad de los individuos que la poseen en conseguir un empleo mediante la formulación de criterios académicos, competencias y calificación profesional que respondan a la demanda del mercado laboral Semejin *et al.* (2005); Manjón y López, (2008).

Según Bunk (1994), las competencias profesionales son un conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes que se necesitan al ejercer una profesión, resolver problemas de la misma profesión autónoma y flexiblemente, así como, tener la capacidad de asistir en el contexto profesional y en la organización del trabajo. Además, considera una tipología de las competencias profesionales entre ellas; *competencia técnica, metodológica, social y competitiva* en donde cada una tiene una especificación las cuales están descritas en el cuadro 2.

González J. y Wagenaar (2003:255), definen en el proyecto Tunning a las competencias profesionales como: “una combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo”. Para Mertens (1996) son capacidades de trabajo que están formadas por una cadena de conocimientos, actitudes y aptitudes, hábitos, valores y estimulaciones dirigidas al desarrollo profesional. Asimismo, un factor importante en el contexto de las competencias es la experiencia práctica o el saber hacer, el cual permitirá que el egresado se aproxime a la realidad del mundo laboral y le facilite el acceso a los nichos de empleo.

Por lo anterior, cabe resaltar que las competencias profesionales son factores que intervienen en el proceso de inserción de un profesionista, pero como se aseveró al principio del documento, el tener una formación superior ya no es garantía de inserción al mercado laboral. Romero (2004), lo determina en su propuesta de factores de inserción anexando más elementos que van a determinar que se lleve a cabo una inserción.

Cabe distinguir, que la calificación en el trabajo, es en primera instancia un medio importante por el cual se accede a objetivos de carácter laboral y sirve como criterio en el proceso de reclutamiento y selección como lo explica la teoría Thurow (1975) donde, según los empresarios, prefieren titulados que han cursado ciertos estudios esperando invertir menos por gastos de formación en otros recursos no cualificados. Esto tiene relación con la evolución de las corrientes globalizantes que cada vez orientan más a la sociedad a adoptar una nueva postura, la de sociedad del conocimiento que exige profesionales más calificados que garanticen un mundo laboral de calidad y competencia.

Para fines de esta investigación se retomó la aseveración de competencia profesional de Bunk (1994), como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes que se necesitan para ejercer una profesión y como variable importante en el proceso de inserción al mercado laboral, considerando que existen otras dinámicas de inserción basadas en aspectos sociales como en los subcapítulos anteriores se explicó que igualmente son determinantes para esta transición desde la universidad al mundo de trabajo, situación que se busca concluir con este estudio.

**Cuadro 2. Contenidos de las competencias profesionales**

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>Competencia Técnica</b> dominar tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como conocimientos y destrezas necesarias para el mismo  | <b>Competencia Metodológica</b><br>Saber reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas, o irregularidades que se presentan y que encuentra medios de solución, así como saber transferir las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. | <b>Competencia social</b><br>Saber colaborar con otros individuos comunicativa y constructivamente, así como mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.   | <b>Competencia participativa</b><br>Saber participar en la organización de su puesto de trabajo y el entorno laboral, así como tener la capacidad de organizar, decidir y aceptar responsabilidades.   |
| <b>Continuidad</b>   | <b>Flexibilidad</b>   | <b>Sociabilidad</b>   | <b>Participación</b>   |
| Conocimientos, destrezas, aptitudes  | Procedimientos  | Formas de comportamiento  | Formas de organización   |
| Trasciende los límites de la profesión <ul style="list-style-type: none"> <li>• relacionada con la profesión profundiza la profesión</li> <li>• amplía la profesión</li> <li>• relacionada con la empresa</li> </ul> | Procedimiento de trabajo variable <ul style="list-style-type: none"> <li>• solución adaptada a la situación resolución de problemas</li> <li>• pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos</li> <li>• capacidad de adaptación</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuales: disposición al trabajo capacidad de adaptación y de intervención</li> <li>• interpersonales: disposición a la cooperación honradez, rectitud, altruismo, y espíritu de equipo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• capacidad de organización</li> <li>• capacidad de relación</li> <li>• capacidad de convicción</li> <li>• capacidad de decisión <ul style="list-style-type: none"> <li>• capacidad de responsabilidad</li> </ul> </li> <li>• capacidad de dirección</li> </ul> |
| <b>Competencia de acción</b>   |   |   |  |

Fuente: elaboración en base a Bunk (1994:10)

## **CAPÍTULO II**

### **Mercados laborales juveniles y educación superior**

#### **2.1 Evolución de los mercados de trabajo en América Latina**

Según la Organización Iberoamericana de la Juventud, la situación laboral en América Latina sufrió un empeoramiento durante la década de los 80's, pero en los 90's las condiciones macroeconómicas para dicha región fueron más favorecedoras, no obstante, a finales de esta década la caída del crecimiento económico golpeó a los mercados de trabajo y afectó las condiciones de inserción laboral de los jóvenes.

En América Latina, se visualizan cambios muy marcados en los mercados laborales como el incremento de la oferta laboral y del crecimiento lento del nivel de ocupación, que dio como resultado un evidente aumento de paro abierto de 8,3% en 1990 a 10,9% en 2003 (OIJ-CEPAL, 2004)<sup>2</sup>, con una recuperación en 2010 de una tasa de desempleo de 7.3% (CEPAL, 2011). Otra tendencia es la reestructuración del trabajo en las ramas de actividad, según estudios afirman el detrimento de la participación de la agricultura e industria manufacturera y un aumento en la participación del sector servicios, así como, trabajos caracterizados por ocupaciones de ingreso flexible, baja productividad, bajas y medias remuneraciones como el comercio informal entre otros servicios.

#### **2.2 Problemáticas de la inserción laboral: factores que influyen en el desempleo y afectan la inserción laboral**

Latinoamérica se caracteriza por dificultades en el mercado laboral y por contar con países en etapa en desarrollo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) su constitución demográfica refleja una proporción importante de la población joven en edad de trabajar (PET) 104.2 millones de jóvenes que además presentan algún grado de vulnerabilidad al desempleo juvenil, pues 6.7 millones de jóvenes están desempleados los cuales representan el 44% del total de desempleados en América Latina (OIT, 2010).

Los niveles de actividad económica se estancaron a finales de los 90's afectando al desempeño del mercado de trabajo y el proceso de inserción laboral de los jóvenes con tasas bajas de participación juvenil, un crecimiento de empleos informales o precarios y un cambio en la estructura de estos, en el que se redujo la participación de jóvenes en actividades agrícolas y manufactureras generando una mayor ocupación en el tercer sector, Schkolnik (2005) y Weller (2003).

Según Weller (2003), algunas problemáticas que se pueden generar en el proceso de inserción son:

---

<sup>2</sup> Organización Iberoamericana de la Juventud y la Comisión Económica para América Latina

1. Dudas sobre la pertinencia de la inversión en educación y capacitación, así como, en la perspectiva del crecimiento económico por los problemas de inserción.
2. Débil acumulación de experiencia la cual afecta negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes.
3. Un desfase entre los perfiles de la educación y de la demanda laboral.
4. La inserción laboral temprana o tardía que está vinculada con evidentes niveles de deserción escolar, afectando a jóvenes de origen pobre con mucha probabilidad de transmitirlo generacionalmente.
5. Los jóvenes con inserción precaria son parte de la población de riesgo implicando problemas de adaptación y marginación social.
6. La expansión de sistemas educativos tiene un doble efecto, el primero se asocia con la mayor permanencia de jóvenes en el sistema escolar y el segundo con la reducción de la participación laboral limitando la competencia intrarregional.

Otras problemáticas ocasionadas por el desempleo y los problemas en la inserción laboral son:

1. Incorrecto aprovechamiento del capital humano o subutilización Becerril citado en Segundo, (2009).
2. Imposibilidad de acumular experiencia laboral y formar hábitos de trabajo, incurriendo en una menor capacidad de generar ingresos futuros, Coloma y Vial: (2003: 150).
3. Una precaria inserción de los jóvenes al mercado laboral, dificulta y posterga la dependencia de ellos con sus padres, implicando una carga financiera para el hogar (Weller: 2005).

Schkolnik (1997 y 2005), afirma que existen desajustes estructurales o desencuentro entre oferta y demanda; señalando que dentro de los factores de demanda se encuentran la exigencia creciente de altos niveles de escolaridad por parte de empleadores del sector formal, las contrataciones de las empresas orientadas a trabajadores con experiencia en algún rubro, generan la discriminación a los jóvenes aunque éstos tengan buenos niveles de escolaridad, la falta de elasticidad de las retribuciones, la dureza en la asignación de salarios mínimos y por último la inflexibilidad de contratación y jornadas laborales rigurosas que provocan permanencias temporales.

Entre los factores de oferta, se encuentra que el aumento del nivel educacional del joven supera las expectativas de éstos y se ubican muy por encima de lo que el mercado laboral ofrece; la tendencia a ser trabajador por cuenta propia también es un factor de oferta porque garantiza flexibilidad de horario y mejores ingresos, otro factor es desempleo voluntario provocado por no tener presión, ni necesidades que orillen al joven a buscar trabajo; además, se consideran problemas los métodos de búsqueda de



trabajo por la carencia de contactos institucionales y personales, para acceder al mismo.

## **2.3 Horizonte laboral juvenil en México: nivel nacional y estatal**

Las dinámicas laborales de América latina, proyectan parte de lo que ocurre en los mercados laborales juveniles en cada uno de sus países miembros. Las tendencias laborales juveniles de México exponen una significativa participación de este grupo etario, esta perspectiva la otorga el departamento de estadística de la OIT el cual refleja una tasa de participación total de la población mexicana del 59.0% al tercer trimestre del año 2010<sup>3</sup> de este porcentaje el 45.2% lo ocupa el estrato juvenil con mayor predominancia el género masculino, con una tasa de participación del 58.2% sobre sólo un 32.4% del género femenino. Lo anterior deja ver que la masa poblacional joven también es alcanzada por las estadísticas de precarización laboral y desempleo como se describe a continuación.

La tasa de desempleo juvenil, al tercer trimestre 2010 se encuentra en un 10.8% teniendo una mayor tasa de paro las mujeres con 12.1%, sobre los hombres 10.0%. Por otro lado, las instituciones nacionales enfocadas a las estadísticas como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) señala en base a la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo (ENOE, 2010)<sup>4</sup>, que la población económicamente activa (PEA), al cuarto trimestre representa un 40.38% de la población total, de los cuáles un 24.23% son jóvenes de 20 a 29 años de edad de los cuáles 49.10% trabajan de 35 a 48 horas a la semana, recibiendo ingresos relativamente bajos por ejemplo un 25.86%, recibe remuneraciones de más de 1 hasta 2 salarios mínimos al día y un 25.95% recibe ingresos de más de 2 hasta 3 salarios mínimos al día. Los salarios altos son poco significativos quedando más de un 50% de la población con bajos sueldos.

En relación al cuarto trimestre de la PEA para el 2010 el estado de Nayarit, tiene una baja representación a nivel nacional de 1.11%, de la cual un 21.84%, son jóvenes de 20 a 29 años. De este grupo etario 42.96% trabajan de 35 a 48 horas a la semana, un 13.45% recibe de 2 a 3 salarios mínimos al día y un 22.53% de 1 a 2 salarios mínimos al día.

A nivel país y estado los jóvenes vienen ocupando un espacio importante como fuerzas productivas, si bien su representación porcentual queda excedida por otros estratos de edad, este agregado está enfrentándose a malas condiciones en el mercado laboral, los datos señalan bajos sueldos, y una porción importante de jóvenes en paro. En relación a las malas condiciones de los mercados laborales juveniles de Latinoamérica, hay un paralelismo con el mercado de trabajo nacional reflejando una sociedad joven con marcadas dificultades en el plano laboral.

---

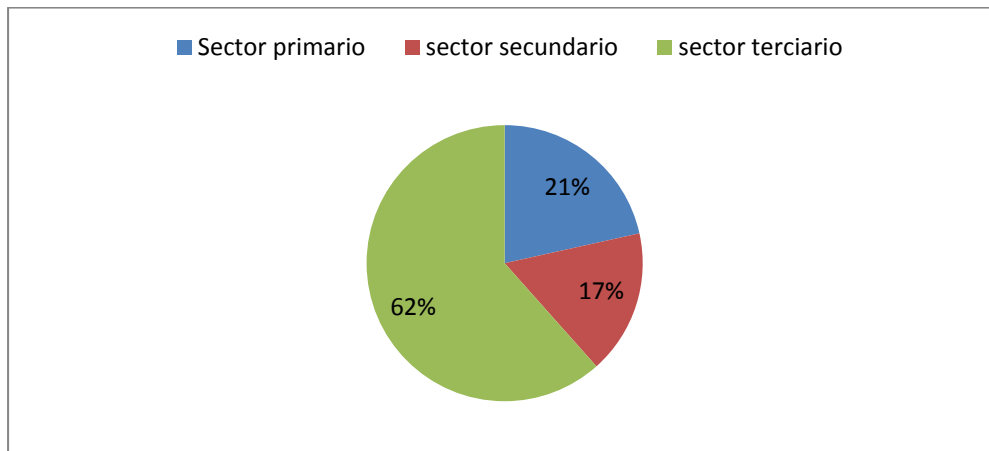
<sup>3</sup> [http://laborsta.ilo.org/sti/DATA\\_FILES/TABLE\\_PDF/MEX\\_SP.pdf](http://laborsta.ilo.org/sti/DATA_FILES/TABLE_PDF/MEX_SP.pdf)

<sup>4</sup> [http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011\\_po](http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011_po)

## 2.4 El predominante sector servicios en el estado de Nayarit

Para visualizar la estructura de la población económicamente activa del estado de Nayarit de acuerdo a los sectores de actividad económica, se analizaron los datos que arrojó la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al cuarto trimestre del 2010, la cual presenta una mayor predominancia de la PEA en el sector terciario con un 62% de cobertura, seguido de un 21% del sector primario quedando en tercer lugar el sector secundario con sólo un 17%.

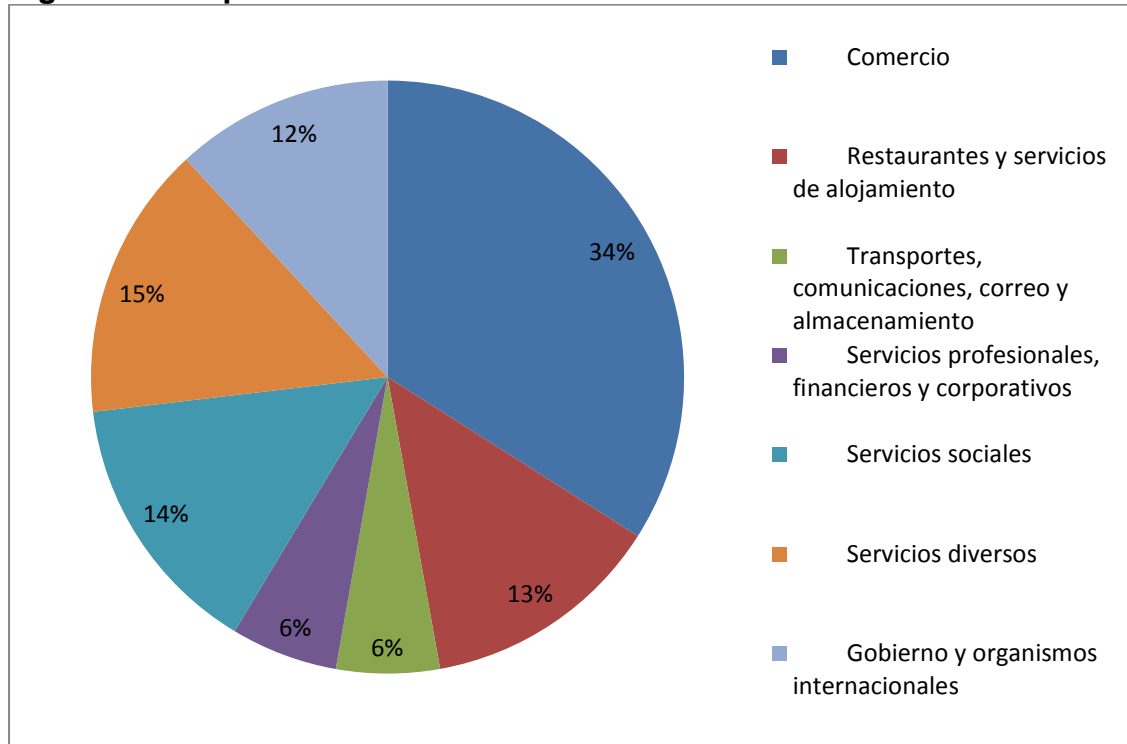
**Figura 3. Estructura de la PEA por sector de actividad económica**



Fuente: elaboración propia en base a ENOE 2010: <http://www.inegi.org.mx>

Como se visualiza en la figura 3, existe una fuerte predominancia de la población económicamente activa inserta en el tercer sector enfocado a los servicios. La estructura del sector servicios en el estado de Nayarit la conforma un 34% de actividades enfocadas al comercio, el tipo de empresa que predomina en el estado son pequeñas y medianas empresas (PYMES). Las actividades relevantes que constituyen el sector servicios son servicios diversos, servicios sociales, restaurantes, actividades de gobierno y organismos internacionales (Véase figura 4).

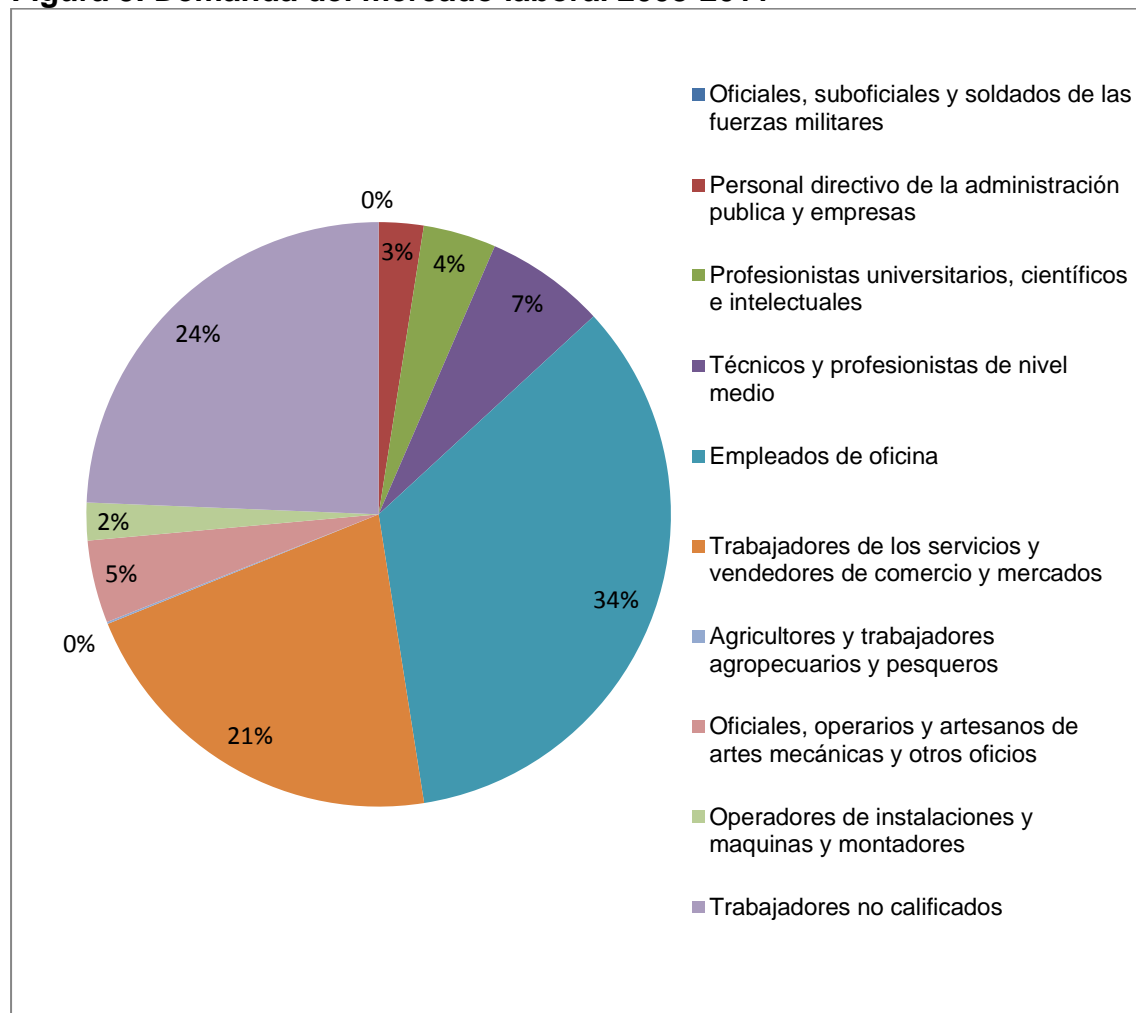
**Figura 4. Composición de la PEA en el sector servicios 2010**



Fuente: elaboración propia con datos del ENOE (2010): <http://www.inegi.org.mx>

La figura 4, expone un panorama de la conformación de actividades económicas en Nayarit y proporciona una idea de la constitución del mercado laboral con una marcada inclinación sobre el tercer sector. Para reforzar lo mencionado el Servicio Nacional de Empleo (SNE), cuenta con una base estadística desde el año 2008 hasta 2011 y proyectó la demanda del mercado laboral considerando los grupos ocupacionales, tipos de empleo y salarios. Cabe mencionar, que esa sólo reúne vacantes del sector privado y posee una clasificación propia en cuanto a las ocupaciones (ver figura 5).

**Figura 5. Demanda del mercado laboral 2008-2011<sup>5</sup>**



Nota explicativa: los valores “cero” pertenecen a las categorías “oficiales, suboficiales y soldados de las fuerzas armadas” y “Agricultores y trabajadores agropecuarios y pesqueros”

Fuente: elaboración propia en base a tabla: SNE Estadísticos 2008-2011.

El grupo ocupacional con mayor demanda es “empleados de oficina” indicando que el mercado laboral del estado no está exigiendo una alta preparación de los trabajadores o esta subutilizando profesionistas. Los empleados de oficina por lo general poseen carreras cortas de perfil técnico con poca duración de estudios y el tipo de actividades que realizan usualmente no son bien remuneradas.

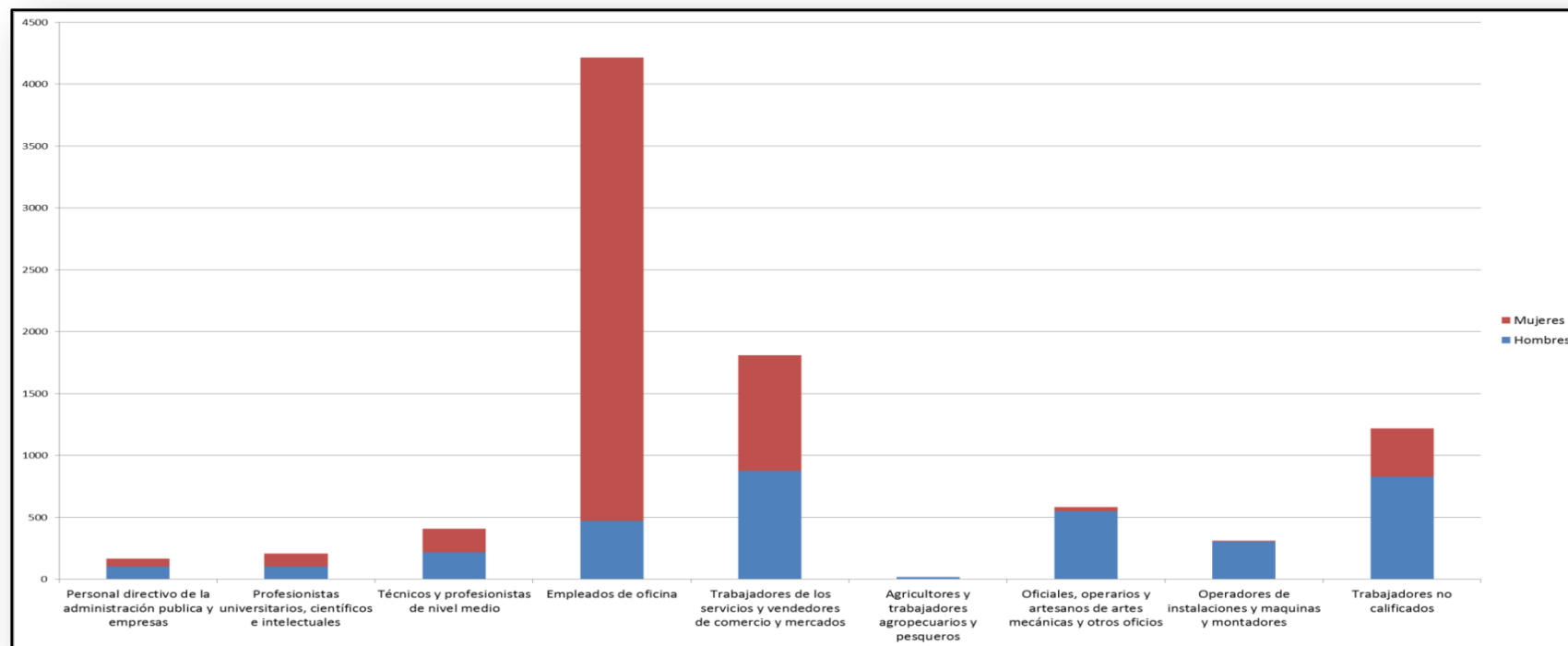
Lo alarmante de las estadísticas es que sólo un 4% de las solicitudes del mercado laboral del sector privado, solicita “profesionistas universitarios, científicos e intelectuales” situación que puede generar la subocupación, emigración y el desempleo de los profesionistas nayaritas.

<sup>5</sup>La estimación de los estadísticos para el año 2011 sólo comprende el mes de enero, debido a que la información se le solicitó a esta institución en marzo del 2011.

Es importante resaltar, que en las estadísticas de vacantes por grupo ocupacional y género, las mujeres fueron las que tuvieron más demanda en la ocupación de “empleados de oficina”. Asimismo, se percibe su creciente participación en el mercado laboral mientras que el género masculino tiene cierta demanda en oficios de actividades que requieren mayor esfuerzo físico (véase figura 6).

La estructura del mercado laboral que posee el estado de Nayarit no exige altos niveles de estudios, los empleos solicitados por lo general son oficios que requieren capacitación técnica, en detrimento de altos niveles de educación, los cuáles son menos solicitados desvalorizados mediante bajas remuneraciones y las inestables condiciones laborales.

**Figura 6. Vacantes por grupo ocupacional y género 2008-2011**



Fuente: elaboración propia con datos del SNE.

## 2.5 La estructura de la educación superior mexicana

La formación de recursos humanos es para el desarrollo uno de los principales factores de la producción, siendo esto reconocido por la teoría económica moderna (...) donde se busca especializar el conocimiento y se habla por lo tanto de la sociedad que antepone el recurso humano a la toma de decisiones en el ámbito de la política económica, generándose un claro vínculo, entre economía y educación que pueden converger en el diseño de políticas que orienten la inversión pública Delgado y Boncheva (2008).

Con la génesis de las teorías de crecimiento endógeno a finales de los 80's e inicios de los 90's, el concepto de capital humano adquirió más fuerza. Romer (1986) introdujo los conceptos de *Learning-by-doing* y aprendizaje considerando que el progreso técnico y la acumulación de conocimiento son el motor de crecimiento Lucas (1988), analiza sobre la creación y acumulación de conocimiento mediante un modelo empírico, más tarde, Mankiw, Romer y Weil (1992) presentan un modelo con la inclusión dentro del stock de capital al capital humano, el modelo incluye un conjunto de conocimientos adquiridos por los trabajadores mediante el sistema educativo y su curva de aprendizaje *Learning by Doing*, formando un stock de habilidades y recursos que inciden directamente sobre niveles de eficiencia económica.

En base a lo anterior, la adquisición de conocimientos y habilidades incrementan las posibilidades de percibir mejores ingresos y de tener un bienestar a mediano plazo, entonces, la inversión en la educación es un medio estratégico para incrementar, mejorar el capital humano y generar dinamismo económico para un mejor desarrollo. Un nivel de educación superior implica mayor certeza de la calidad y especialización de capital humano.

Es por ello que la educación superior es un mecanismo de progreso y formación especializada del recurso humano, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1998), afirma que “la educación superior comprende todo tipo de estudios de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del estado como centros de enseñanza superior”.

Según la Secretaría de Educación Pública (SEP) la educación superior comprende los niveles académicos posteriores al nivel 4 de la clasificación internacional de la UNESCO, siendo el nivel 5 la licenciatura o pregrado y el nivel 6 la especialidad, maestría y doctorado, comúnmente denominados posgrados

La estructura del sistema educativo superior en México está conformada por Educación Normal, Universitaria y Tecnológica, los títulos a conseguir son licenciatura, en el caso de posgrado se le denomina maestría y doctorado. Por régimen jurídico, las instituciones se pueden constituir por universidades públicas autónomas, universidades

públicas estatales, instituciones dependientes del estado, instituciones privadas libres, instituciones privadas reconocidas por la Secretaría de Educación Pública, los gobiernos de los estados o los organismos descentralizados del estado.

## 2.6 Estructura de la educación superior de Nayarit

La estructura de educación superior en Nayarit está conformada por educación normal, licenciatura universitaria y posgrados, asimismo, hay una clasificación que la Secretaría de Educación Pública anexa a este agregado siendo la capacitación para el trabajo (Ver cuadro siguiente).

**Cuadro 3. Estructura de la educación superior de Nayarit del 2008 al 2011**

| Concepto                            | Ciclo     |           |           |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
|                                     | 2008-2009 | 2009-2010 | 2010-2011 |
| Matrícula                           |           |           |           |
| Normal licenciatura                 | 3,454     | 3,071     | 2,984     |
| Licenciatura universitaria          | 22,970    | 25,056    | 26,629    |
| Posgrado                            | 561       | 757       | 855       |
| Capacitación para el trabajo        | 13,215    | 14,680    | 15,393    |
| <b>Escuelas</b>                     |           |           |           |
| Escuelas normal licenciatura        | 4         | 4         | 4         |
| Escuelas licenciatura universitaria | 35        | 41        | 46        |
| Posgrado                            | 10        | 12        | 11        |
| Capacitación para el trabajo        | 82        | 82        | 82        |

Fuente: elaboración propia en base a Secretaría de Educación Pública: SEP 2012

<http://www.dgpp.sep.gob.mx/Estadi/xestados/index.htm>

El contexto en general proyecta un decrecimiento de la población en el nivel normal o escuelas normales, además se observa, una amplia y creciente matrícula en el nivel licenciatura universitaria la cual esta integrada por universidades públicas y privadas, institutos tecnológicos y universidades tecnológicas, manifestándose un aumento del número de escuelas. A nivel posgrado se observa una población creciente y una ligera baja en el número de escuelas que ofrecen este nivel educativo. En cuanto a la capacitación para el empleo se observa un aumento en cada ciclo y un sostenido número de escuelas.

A manera de síntesis, la opción de estudiar una carrera de licenciatura universitaria es muy recurrida, sin embargo, pese a que el estudio de un posgrado no es tan usual empieza a reflejar una tendencia lenta de crecimiento, la capacitación para el trabajo se ha convertido en una buena opción para especializarse en algún rubro laboral para emplearse sobre todo en la población adulta que no terminó algún estudio profesional. Por último, queda resaltar, la inquietante baja que presenta la población de educación normal en cada ciclo, la cual será pertinente indagar en otro momento.

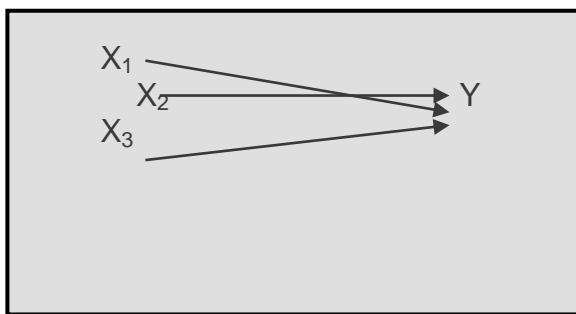


## CAPÍTULO III

### Metodología

Esta investigación se efectuó mediante una metodología mixta, con apoyo cualitativo de algunas teorías y apoyo cuantitativo basado en la aplicación de un cuestionario y en los métodos de análisis del mismo. El diseño del estudio es no experimental, del tipo correlacional causal multivariado, porque “describe relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado ya sea en términos correlacionales o en función de la relación causa-efecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010). La figura que corresponde a este diseño es la siguiente:

**Figura 7. Diseño de estudio correlacional causal multivariado**



Fuente: Hernández R., Fernández, C. y Baptista P. (2010).

El diseño anterior, expone que:  $X_1$ ,  $X_2$  y  $X_3$  son variables independientes y  $Y$  es la variable dependiente, según el modelo de estudio correlacional multivariado.

### 3.1 Población de estudio

El desarrollo de esta investigación se delimitó a analizar una población de estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas que se encontraban estudiando las maestrías de Impuestos, Finanzas, Mercadotecnia, Administración pública, Recursos Humanos, Desarrollo Económico Local y Ciencias para el Desarrollo, Sustentabilidad y Turismo, siendo un universo total de 84 estudiantes jóvenes (en edad de 22 a 29 años).

La selección de los casos se realizó de acuerdo a la posibilidad de que éstos ya hubieran tenido contacto con el mercado laboral. Además, se eligió una población joven, con el objetivo de analizar las dinámicas actuales de este estrato por ser un grupo que va integrándose a las filas de la población activa en el mercado laboral y tienen poco tiempo de haber egresado de una carrera profesional. La razón de optar

por esa área se fundó en la fuerte vinculación con el tercer sector de servicios, en donde se encuentra un 62% de la población económicamente activa del estado de Nayarit (ENOE, 2010).

Para la investigación documental, se utilizó: material bibliográfico como libros, revistas académicas, censos y bancos de información en línea como la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), Bancos de Información Económica (BIE) pertenecientes al INEGI. En la etapa de identificación, de la población a estudiar se realizaron visitas a direcciones y departamentos, de la Universidad Autónoma de Nayarit como: Unidad de Desarrollo Institucional (UDI), Dirección de Administración Escolar y visitas a cada unidad académica perteneciente al área de ciencias económicas y administrativas las cuales tuvieran un programa de posgrado a nivel maestría como, la Unidad Académica de Turismo, Unidad Académica de Economía y Unidad Académica de Contaduría y Administración. Del mismo modo, se visitaron instituciones externas para recabar datos sobre las tendencias laborales locales como el SNE, el cual proporcionó información estadística actual que sirvió para comparar magnitudes e interpretar la realidad social de los sujetos de estudio.

### **3.2 Recolección de los datos y estructura del cuestionario**

Para la recolección de datos se aplicó el instrumento de cuestionario, considerado censo, debido a que dicho instrumento se aplicó directamente al total de la población de estudio siendo un universo de 84 estudiantes de posgrado. La estructura del cuestionario fue diseñada principalmente con preguntas de opción múltiple con el fin de otorgarle facilidad y rapidez de respuesta al por la amplia dimensión de ese instrumento, además, esta característica ayudo a que se evitaran dudas, errores de interpretación y permitieron un claro análisis de resultados.

El cuestionario está compuesto por 5 secciones 4 de ellas dirigidas a alumnos que trabajaban al momento de la aplicación del cuestionario o habían trabajado y una sección para alumnos que no han tenido contacto con el mercado laboral, distribuida de la siguiente manera (Ver cuadro 4).

Sección 1) datos de identificación y generales. se preguntó sobre el sexo, edad, estado civil, semestre en curso, licenciatura cursada, posgrado, formación académica y sectores en el que estudió dicha formación académica, así como los niveles educativos de los padres, los sectores en donde estudiaron y las ocupaciones. También se exploró si el estudiante ha tenido otros empleos, la edad de acceso a éste y si trabaja o no al momento de la aplicación del cuestionario.

Sección 2) capital social. Se analizaron características de los vínculos sociales que intervinieron en el proceso de inserción, el tipo de capital social que posee el estudiante (unión, vínculo y puente), tiempo que se tiene de conocer a los vínculos, frecuencia de encuentro y reciprocidad que existe, así como las maneras de construir el capital social por parte del estudiante.

Sección 3. Formación académica y competencias. Se exploraron en base al conocimiento, habilidades y capacidades con las que cuenta el estudiante y las que necesitó para insertarse en el mercado laboral, además, se orientó al estudiante a que hiciera una autoevaluación en base a su nivel de preparación.

Sección 4. Empleo. Esta sección fue compuesta por preguntas que manifestaron las características del empleo con el que cuentan los estudiantes de posgrado y la incorporación de éste al mercado laboral.

Sección 5. Alumno que no ha trabajado. En esta sección se exploraron las características del alumno que no ha trabajado, intentando determinar los motivos de su inactividad laboral, así como la razón de su continua preparación y los medios que utilizará en un momento determinado, para insertarse al mercado laboral.

## Cuadro 4. Estructura del cuestionario

| Estructura del cuestionario                    |  |
|--|--|
| Secciones y variables                          | Reactivo   |
| Sección 1: Datos de identificación y generales | Edad   |
|  | Sexo   |
|  | Estado civil   |
|  | Licenciatura cursada   |
|  | Año egreso licenciatura  |
|  | Posgrado   |
|  | Semestre en curso  |
|  | 1. Señale en que sector recibió cada uno de los estudios que conforman su licenciatura   |
|  | 2. Seleccione el sector donde estudiarán sus padres hasta el último nivel de escolaridad obtenido  |
|  | 3. Seleccione la ocupación de sus padres   |
| Sección 2: Capital social                      | 4. ¿A que edad tuvo su primer empleo? Para considerar un “empleo” es necesario que este haya tenido una duración mínima de 3 meses y haya recibido una remuneración por su trabajo |
|  | 5. En total ¿cuántos empleos ha tenido hasta este momento?   |
|  | 6. ¿Actualmente trabaja?   |
|  | 7. Señale el medio a través del cual encontró su primer empleo   |
|  | 8. Señale cuál de estos contactos tuvo intervención o relevancia en el medio que seleccionó en la pregunta anterior (#7).  |
|  | Nota: puedes seleccionar más de una opción.  |
|  | 9. Parentesco  |
|  | 10. ¿De qué manera intervino este contacto en su primer empleo?  |
|  | 11. ¿Este contacto trabajaba en el lugar donde usted obtuvo su primer empleo?  |
|  | 12. ¿Desde cuándo conoce a este contacto?  |
|  | 13. ¿Alguna vez le ha hecho un favor a esa persona o le ha ayudado en algo?  |
|  | 14. ¿Con qué frecuencia tiene usted contacto con esta persona?   |
|  | 15. Señale como mantiene contacto con esta persona. NOTA: puedes señalar más de una opción, si es el caso  |
|  | 16. ¿Dónde considera usted que tiene más contactos sociales?   |
|  | Nota: Señale solo una opción   |
|  | 17. ¿Por qué tiene más contactos en este círculo social? Nota: Puede seleccionar más de una opción   |
|  | 18. Señale la opción con la que más frecuentemente conoce a sus contactos sociales. Nota: puede señalar más de una opción  |
|  | 19. Señale como mantiene la relación con sus contactos, en orden de importancia del 1 al 5; donde 1 es el medio que más usa y 5 el medio que menos usa.                            |
|  | 20. Escriba tres favores o beneficios que ha obtenido a través de sus contactos.   |
|  | 21. ¿Cuántos contactos tiene en facebook?  |
| Sección 3: Formación académica y competencias  | 22. ¿Cuándo estudiaba la licenciatura ¿en qué promedio de calificación se mantenía?  |
|  | 23. En base a los siguientes aspectos que adquirió en su carrera de licenciatura, señale el nivel con el que se autoevalúa en cada uno de ellos.                                   |
|  | 24. ¿Cuenta con la siguiente formación complementaria?   |
|  | 25. Señale la importancia que tuvo cada uno de estos factores en su última o actual contratación   |
|  | 26. ¿Por qué su interés a seguirse preparando?   |
| Sección 4: Empleo                              | 27. ¿Cuánto tiempo le llevó conseguir su primer empleo después que concluyó sus estudios de licenciatura?  |
|  | 28. ¿Que tanta coincidencia tiene o tuvo la actividad laboral de su primer empleo con sus estudios de licenciatura?  |
|  | 29. Señale la circunstancia por la cual accedió a ese primer empleo  |
|  | 30. En su primer empleo le otorgaron:  |
|  | 31. ¿Cuánto antigüedad tuvo o aún tiene en su primer empleo?   |
|  | 32. Señale el ingreso mensual neto incluyendo prestaciones, que tenía o tiene en su primer empleo.   |
|  | 33. ¿Qué tipo de contratación tenía o tienen su primer empleo?   |
|  | 34. Señale el aspecto que más le dificultó o retrasó la obtención de su primer empleo  |
|  | 35. ¿Estaba titulado al momento de conseguir su primer empleo?   |
|  | 36. ¿En qué rama económica se desarrolla o desarrollaba su primer empleo?  |
| Sección 5: Alumno (a) que no ha trabajado      | 37. ¿A qué sector pertenece o perteneció su primer empleo?   |
|  | 38. ¿Qué posición jerárquica tuvo o tiene en su primer empleo?   |
|  | 39. Seleccione la circunstancia por la cual aun no ha trabajado?   |
|  | 40. ¿Cuál de las siguientes opciones elegiría para acceder a un trabajo?   |
|  | 41. ¿Por qué se sigue preparando? Seleccione una opción  |
|  | 42. ¿Tiene contemplado pedirle ayuda a algún contacto para insertarse a un trabajo?  |
|  | 43. ¿Cuándo estudiaba la licenciatura en que promedio de calificación se mantenía?   |
|  | 44. ¿Que considera que le faltó a su formación de licenciatura para facilitar el acceso a un empleo?   |
|  | 45. ¿Dónde considera usted que tiene más contactos sociales? Nota: señale solo una opción  |
|  | 46. ¿Por qué tiene más contactos en ese círculo social?  |
|  | Nota: puede señalar más de una opción  |
|  | 47. Señale la opción con la que más frecuentemente conoce a sus contactos sociales. Nota: puede señalar mas e una opción.  |
|  | 48. Señale como mantiene la relación con sus contactos, en orden de importancia del 1 al 5; donde 1 es el medio que más usa y 5 el medio que menos usa.                            |
|  | 49. Escriba tres favores o beneficios que ha obtenido a través de sus contactos.   |
|  | 50. ¿Cuántos contactos tiene en facebook?  |

Fuente: elaboración propia

### 3.3 Análisis de los datos

La manera de examinar los resultados del cuestionario se realizó mediante dos tipos de análisis, los cuáles enseguida se explican con mayor detenimiento.

Primer análisis. Se basó en la distribución de frecuencias que dio origen a los estadísticos descriptivos, cabe mencionar, que en esta primera etapa también se resolvió el primer objetivo específico de esta investigación enfocado a la descripción de los mecanismos de inserción laboral referentes al capital social y las competencias profesionales que utilizan los estudiantes de posgrado para insertarse al mercado laboral. Asimismo, se aclaró el segundo objetivo específico relacionado con la manera de intervención y operación del capital social y las competencias en el proceso de inserción al ámbito laboral. De igual modo, en esta etapa se conoció el panorama general de los estudiantes de posgrado, partiendo desde su contexto familiar, académico y social hasta su inserción al trabajo.

En la segunda etapa se consiguió llegar a la resolución del objetivo general y el objetivo específico número 3, que hace referencia a los efectos que generan el capital social y las competencias en el proceso de inserción laboral.

En la presente etapa fue necesario hacer uso de un modelo econométrico, para obtener otras apreciaciones que ayudaran a determinar los efectos y nivel de alcance de algunos elementos de capital social y competencias en la inserción al mercado laboral. Para solucionar los objetivos ya mencionados, se hizo uso de las preguntas de investigación, las cuáles ayudaron a la determinación de las variables a utilizar en el modelo, tales como: ¿qué efectos genera el capital social y las competencias profesionales, en el proceso de inserción laboral, de los estudiantes de posgrado del área de económico administrativas? y ¿el capital social de los estudiantes de posgrado tiene mayor eficacia que las competencias profesionales, en el proceso de inserción al mercado laboral?

En el estudio de la inserción laboral de este trabajo, fue necesario seleccionar dos aspectos relacionados con el mercado laboral los cuáles reflejan dos condiciones importantes en la obtención de un empleo:

- el tiempo que tardó el estudiante en insertarse a su primer empleo
- el ingreso mensual adquirido en su primer trabajo

Estos dos aspectos se convirtieron en las variables dependientes a analizar para asimilar, qué efectos tiene el capital social y las competencias profesionales en la inserción, las variables independientes también se seleccionaron en base a la relevancia estadística y a la teoría ya argumentada.

Las variables independientes o explicativas fueron:

#### **Variables de capital social**

1. Medio de inserción utilizado por el alumno para ingresar al mercado laboral.
2. Frecuencia de contacto que mantenía el alumno con el vínculo que intervino en su ingreso al empleo.

#### **Variables de competencias profesionales**

3. Posesión o ausencia de título al insertarse al mercado laboral al momento de egresar de la licenciatura.
4. Posesión de cursos de especialización al momento de insertarse en el mercado laboral.

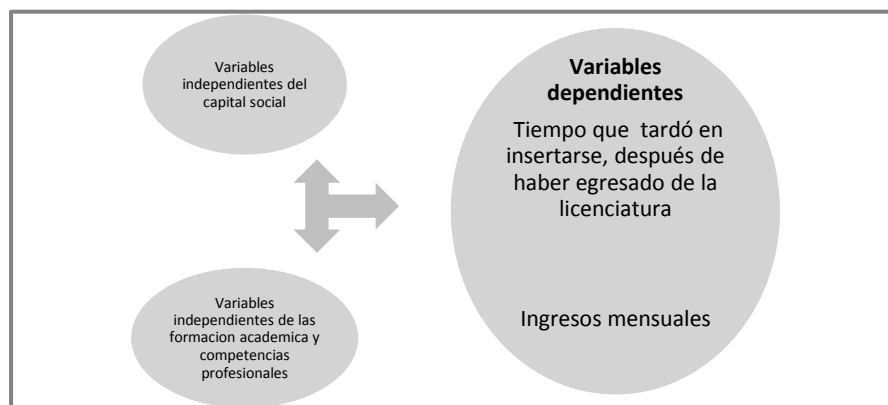
#### **Variables de control**

5. Edad de ingreso al mercado laboral
6. Sector al cual pertenecía su primer empleo.

La estimación que se realizó para estudiar los elementos determinantes en el proceso de inserción al mercado laboral, fue mediante un modelo de selección discreta denominado modelo logit multinomial, el cual es un modelo de respuesta cualitativa no lineal en el que cada variable dependiente o endógena, toma varios valores discretos no ordenados. Este modelo fue elegido debido a que las variables dependientes de este trabajo están compuestas por más de dos valores, por ello recibe el nombre de multinomial.

Para describir gráficamente la operatividad de las variables independientes, sobre las dependientes, así como la manera de accionar de éstas se elaboró un diagrama, el cual queda explicado en la figura número 8, donde se representa cómo se analizaron las variables.

**Figura 8. Operacionalización de las variables de análisis**



Fuente: elaboración propia

## **CAPÍTULO IV**

### **Análisis de los estadísticos descriptivos**

El desarrollo de este análisis se elaboró en base a un cuestionario aplicado a los alumnos de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas de la Universidad Autónoma de Nayarit, siendo un universo total de 84 estudiantes jóvenes (en edad de 22 a 29 años). En primer orden, se inició con un análisis de la distribución de frecuencias de la sección relacionada a los datos de identificación y generales, dichos resultados estadísticos están concentrados en la figura número 9 en el que se registró lo siguiente:

Para iniciar, es importante aclarar que un 21.4% de los y las estudiantes cursaban primer semestre 39.2% cursaba segundo semestre y otro 39.2% cuarto semestre al momento de la aplicación de la encuesta. La edad promedio de esta población, fue de 26 años de edad, presentándose el valor modal en mujeres de 24 años y de hombres de 29 años, lo que refleja que las mujeres continúan con sus estudios de posgrado de manera inmediata a su egreso de licenciatura, mientras que los varones esperan un poco más.

Respecto al estado civil, 71.4% son solteros: 47.6% mujeres y 23.8% hombres; 28.5% son casados(as), 13.0% mujeres y 15.4% hombres, reflejando mayor disposición entre la juventud soltera por estudiar y continuar estudios de posgrado, lo que podría ser por la disposición de tiempo y la capacidad de financiamiento para pagar un posgrado. En relación a la distribución de los posgrados de acuerdo al sexo, el posgrado que tuvo mayor participación masculina fue Administración Pública y el posgrado con mayor participación femenina fue Desarrollo Económico Local (Véase cuadro 5).

**Cuadro 5. Distribución en los posgrados por género**

| Posgrado  | Mujeres | Hombres |
|---|---------|---------|
| Administración pública  | 6       | 12      |
| Ciencias administrativas                                      | 6       | 4       |
| Finanzas  | 7       | 2       |
| Maestría en Ciencias para el Desarrollo Sustentable y Turismo | 2       | 3       |
| Maestría en Desarrollo Económico Local                        | 14      | 2       |
| Mercadotecnia   | 2       | 1       |
| Recursos Humanos  | 8       | 2       |
| Tronco común  | 6       | 7       |
| Total   | 51      | 33      |

Fuente: elaboración propia en base al cuestionario aplicado.

#### 4.1 Panorama del *background*<sup>6</sup> socioeconómico

La trayectoria educativa de estos estudiantes refleja una constancia de estudio en el sector público, sobresaliendo que en el periodo de los estudios de primaria hasta el posgrado, sólo se observó una ligera tendencia por estudiar en el sector privado a nivel preparatoria, la preponderancia del sector público puede estar fundada en los bajos ingresos de la población nayarita y en la cantidad de oferta de escuelas pertenecientes al sector público.

En lo concerniente a la situación académica del seno familiar del estudiante, los resultados exponen que un 96% de los padres de los encuestados cursó la primaria, un 81% cursó la secundaria, 69% cursó la preparatoria y sólo un 44.64% cursó la licenciatura. Nótese que los porcentajes van en descenso, por cada nivel académico que aumenta. Las ocupaciones de los progenitores reflejaron los siguientes valores; las labores principalmente llevadas a cabo por las madres fueron actividades domésticas siendo 30 mujeres las que desarrollan esta labor; otra actividad fue empleada u obrera del estado con 30 mujeres en esta situación. En el caso de los padres, la ocupación de empleado u obrero del estado fue la más alta con 32 hombres trabajando y enseguida la ocupación de trabajador por cuenta propia, la cual reflejó a 40 padres de familia en esta condición.

Cabe resaltar, que los estadísticos antepuestos tanto por el sector de estudios de los jóvenes en su trayectoria educativa, el nivel académico y las ocupaciones de los padres, son elementos muy importantes y están insertos en los elementos de empleabilidad (Bisquerra, 1992; Orgemer, 2002; Blanco, 2005; Romero et al., 2004), de la misma forma, reflejan contenidos formativos para analizar el *background* socioeconómico (Salas y Martín, 2006) de los estudiantes, porque los contextos de los progenitores tanto académicos y de ocupación, influyen en el contexto de los hijos para relacionarse y construir un capital social que le permita acceder a un determinado tipo de trabajo.

En lo referente a la situación laboral de los estudiantes, al momento de la aplicación del cuestionario los resultados fueron los siguientes: un 54.7% de los estudiantes ha tenido más de tres empleos, la edad promedio en la cual tuvieron su primera ocupación fue a los 18 años, edad en la que comúnmente egresan del bachillerato.

Es sobresaliente que 69.0% de los estudiantes sí trabajaban al momento de la aplicación del cuestionario y sólo 27.3% no, (17.8% estudiantes de la Maestría en Desarrollo Económico Local, 5.9% de la Maestría en Ciencias para el Desarrollo Sustentable y Turismo, 2.3% del tronco común de los posgrados de la Unidad Académica de Contaduría y Administración y 1.1% de la maestría de Administración Pública). Asimismo, es notable que sólo 3 de los 84 estudiantes de posgrado nunca

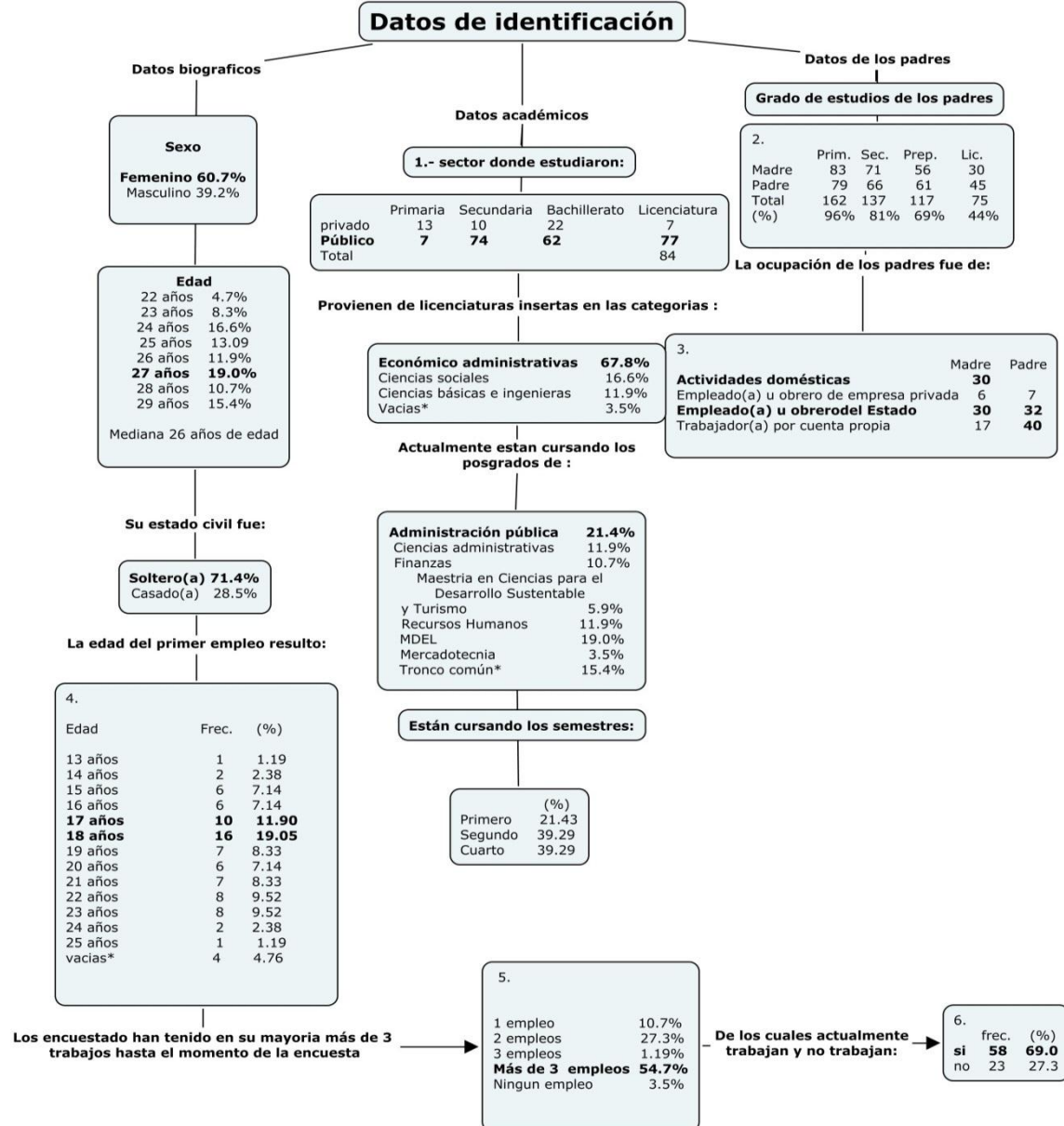
---

<sup>6</sup> Hace referencia al nivel educativo y ocupacional de los progenitores y la clase social; los cuáles tienen influencia en los valores y principios que éstos transmiten a los hijos y en la existencia de un mayor o menor ambiente cultural, teniendo una importante influencia en el joven Salas y Martín (2006).



habían tenido contacto con el mercado laboral, manifestando que hoy en día los jóvenes se enfrentan a una mayor movilidad laboral desde muy temprana edad y que a un nivel de posgrado la mayoría ya ha tenido un trabajo previo.

**Figura 9. Concentrado estadístico: datos de identificación.<sup>7</sup>**



Fuente: elaboración propia con los resultados de la encuesta.

<sup>7</sup> Los valores fueron ponderados en base a frecuencias de selección, sólo los que tienen el signo porcentual son porcentajes. Los valores en negrita indican los datos más relevantes.

\* El término "vacías" indica las preguntas que no fueron contestadas.

\*La clasificación denominada "Tronco común" hace referencia al primer módulo de los posgrados de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, dónde están integrados todos los estudiantes que en un futuro se distribuirán a su respectivo programa de especialización.

## 4.2 La estrategia de los jóvenes en la inserción

Uno de los resultados acentuados tanto por su importancia en esta investigación y por los valores que se manifestaron, fue el medio a través del cual los estudiantes encontraron su actual o último empleo, siendo rastreado en la pregunta número 7 del cuestionario. Dicho reactivo estuvo elaborado para explorar los mecanismos de inserción laboral, vinculados al capital social y las competencias profesionales que utiliza el estudiante de posgrado para insertarse al mercado laboral, siendo éste uno de los objetivos específicos de esta investigación.

Atendiendo a lo anterior, enseguida se hace una descripción de los resultados estadísticos de la sección de capital social del cuestionario aplicado a los estudiantes dichos resultados se encuentran agrupados en la figura número 10.

Como primer dato se apreció que 50 estudiantes encontraron su primer empleo por recomendación de familiares, amigos o conocidos. Otros medios para encontrar vacantes tuvieron poca significancia, siendo los medios de comunicación como periódico, internet y radio, de los cuáles hicieron uso 6 estudiantes, pocos son los que concursaron por el trabajo siendo sólo 5 personas; marcándose como opción menos usada el autoempleo en el que los jóvenes inician su propio negocio siendo sólo 2 personas que recurrieron a esta opción.

En relación a lo anterior, hay un indicio de que el trabajar por cuenta propia no es la primera opción para obtener ingresos por parte de los estudiantes y se puede explicar por el nivel de estudios que poseen, ya que se supone que sí se especializan en alguna profesión es para tener mejores oportunidades y el autoemplearse podría llevarse a cabo sin haber estudiado una carrera. Los medios de comunicación no tuvieron gran relevancia pese a su magnitud de expansión a causa de que los estudiantes tienen mayor certeza en la capacidad de las recomendaciones, las cuáles están fuertemente incrustadas en el marco del capital social, coincidiendo con una de las finalidades del mismo la cual sostiene que algunos aspectos de la organización social, como la confianza, normas y redes, son recursos que se utilizan para la realización de algunos intereses o para facilitar acciones de los actores que pertenecen a una estructura social Putnam,(1993) y Coleman,(1990).

Lo anterior exhibe un fuerte uso de las recomendaciones para el acceso a un empleo, que puede estar dándose por las múltiples posibilidades laborales que surgen alrededor de los vínculos sociales, en el que también la transferencia de información de un individuo a otro refleja mayor efectividad al momento de insertarse por parte de los jóvenes. Es evidente que los medios de acceso al empleo se generalizaron por una sola actividad, donde el uso de una bolsa de trabajo, los medios de comunicación, o el concurso por una vacante, quedan desplazados y no figuraron como un medio para insertarse laboralmente por parte de la población de estudio.

### **4.3 La mutabilidad del capital social**

Fue importante aclarar como maniobró el capital social en el proceso de inserción y esto se encontró al analizar la manera de intervención de los contactos, cuya mayoría otorgaron información del empleo, representado en un 36.9%, a otro 23.8% de los estudiantes les ofrecieron trabajo y por último hubo un 21.1% a los cuáles les otorgaron una recomendación con algún jefe o vínculo laboral.

Lo antepuesto muestra como los factores que integran dos de los principales ejes del capital social; confianza y facilidad para la cooperación, Caballero y Kington, (2005), se hacen presentes en las intervenciones de los contactos para la inserción a un empleo, siendo especialmente utilizada la información como moneda de cambio o elemento de intercambio, que genera deberes de reciprocidad (Bourdieu, 1985) y tienden a volverse cíclicos entre los agentes que actúan en el intercambio.

### **4.4 De la fuerte confianza, del capital social**

En correspondencia al tipo de vínculo que participó en la inserción laboral de los estudiantes, se obtuvo que los vínculos de unión o *bonding*; que se caracterizan por ser los más cercanos e íntimos como familia, pareja y amigos, Longo (2003), quienes fueron los que tuvieron mayor intervención para el ingreso al empleo, un 37% representó a los familiares y un 20% representó a los amigos, continuado en escala de valores con los compañeros del contexto académico (secundaria, preparatoria y universidad), que en conjunto correspondieron a un 16.6%.

Cabe resaltar, que estos vínculos son muy cercanos y poseen cierta antigüedad de correspondencia, puesto que, la mayoría de los encuestados tenía más de 2 años conociendo a sus contactos, siendo un 78.6% que tuvo esta condición, esto evidencia que los estudiantes tenían largo tiempo de conocer al contacto que intervino en el empleo, corroborando que el nivel de confianza y cercanía era alto, dejando ver que el capital social incrustado en la población analizada tiene eficacia y una fuerte coalición, debido a que el uso de las relaciones interpersonales para encontrar una vacante fue más recurrida que concursar por la misma, acudir a una bolsa de trabajo o hacer uso de los medios de comunicación.

Siguiendo con el análisis, el nivel de colaboración de los vínculos sobre los estudiantes, puede justificarse en cierta medida porque un 52.4% de los contactos que intervinieron en el acceso al trabajo de los estudiantes, laboraba en el mismo lugar en el cual recibían noticias sobre vacantes y los alumnos podían tener una referencia de la misma.

#### **4.5 El trueque y la construcción del capital social**

Continuando con el análisis, sobresale que 65% de los estudiantes habían hecho algún favor al vínculo que tuvo intervención en la inserción, generando una reciprocidad entre ellos para futuros favores y forjando un ciclo de compromisos, tal como lo explica Bourdieu (1985) en sus escritos referentes la manera de accionar del capital social, donde es mediante acciones de reciprocidad que perpetúan los compromisos y el hacer favores.

Los medios para mantener las relaciones tienen que ver con la frecuencia de contacto, uno de los reactivos exploró cuáles eran éstos medios, resultando que la eficiencia y la rapidez del internet es el favorito para mantener las relaciones, dicho medio tuvo un 38.1% de preferencia, enseguida los estudiantes recurren a las llamadas telefónicas las cuáles tuvieron un 33.2%, lo anterior, refleja que hoy en día las relaciones tienden a ser menos presenciales pero no pierden efectividad.

Respecto a la construcción del capital social de los alumnos, éstos mostraron tener más contactos sociales en el trabajo con un 47.6%, enseguida destaca la universidad con 44.0%, lo anterior exhibe que esta población, construye redes egocéntricas, las cuáles se caracterizan por las redes centradas en un individuo formadas a partir del conjunto de individuos con quienes se intercambian recíprocamente bienes y servicios, Lomnitz,(1975). Se aprecia que estos jóvenes tienden a socializar en círculos en el cual obtendrán un resultado favorable para ellos, como un título en el caso de la universidad o un sueldo en el caso del empleo. En relación a lo anterior, sobresale que su socialización no se da en círculos en los cuales se requiere cooperar o llevar a cabo acciones de manera voluntaria como en el caso de los grupos religiosos o la colonia, ya que estos lugares o círculos sociales no fueron relevantes en los estadísticos, concluyéndose que este tipo de capital social es efectuado para usos individuales.

El principal argumento sobre la preponderancia de contactos en estos círculos sociales (universidad y trabajo), por parte de los estudiantes fue que existía una afinidad de actividades, dicha respuesta tuvo un 61.9%, otro motivo fue por afinidad de ideas pues esta respuesta tuvo un 50.0% de importancia, el último motivo fue por encuentros frecuentes opción que sólo tuvo un 27.4% de preferencia, lo anterior manifiesta que los estudiantes construyen y fortalecen círculos sociales dentro de sus contextos de habitual concurrencia y no tienden a explorar otro tipo de círculos.

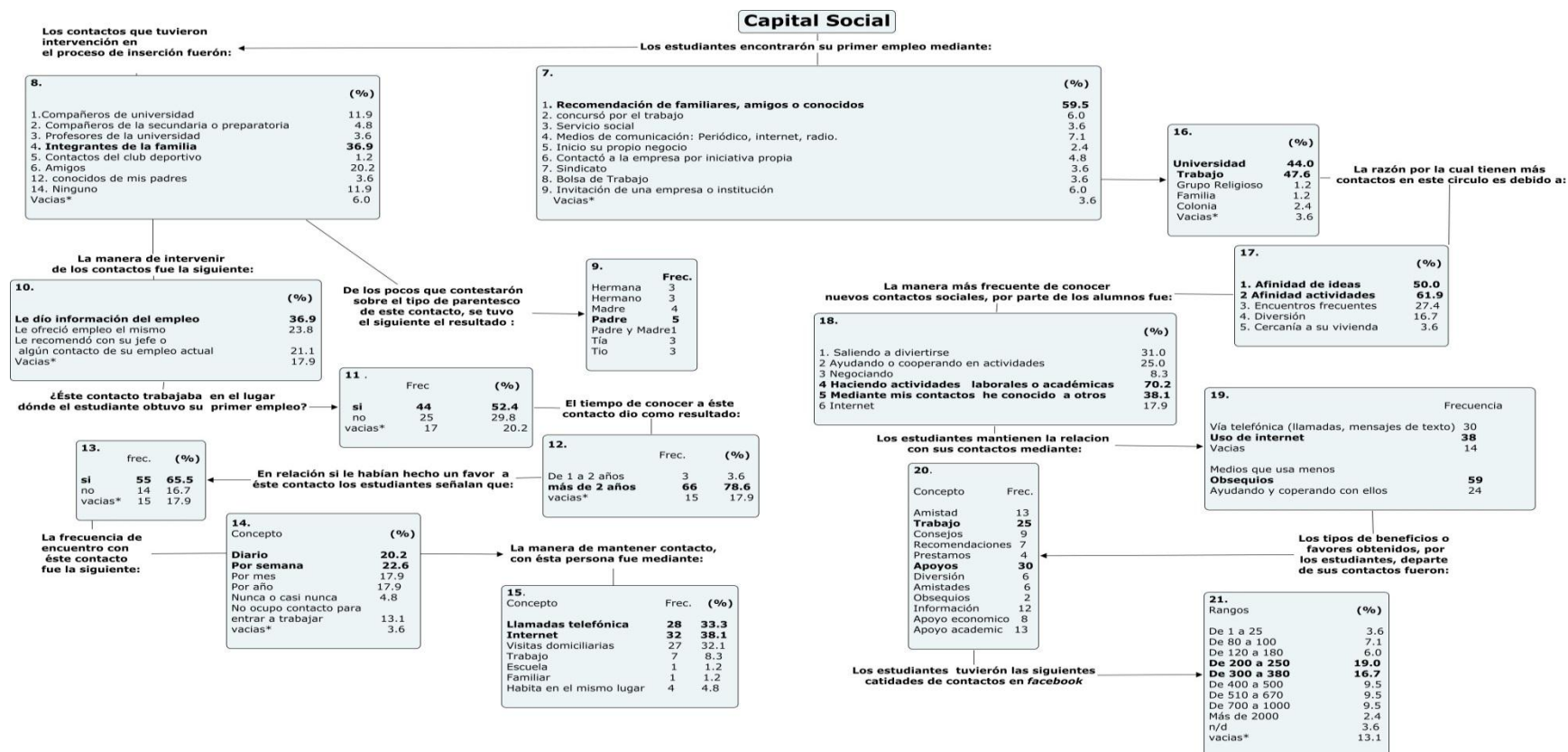
Otro de los resultados fue cómo los alumnos conocen nuevos contactos sociales, en este caso la mayoría de los jóvenes utiliza hacer actividades laborales o académicas para conocer nuevos contactos, esta acción tuvo una frecuencia de 70.2%, otro medio utilizado fue mediante vínculos ya conocidos opción que tuvo un 38.1%. Lo anterior demuestra que los estudiantes se esfuerzan en construir más redes sociales, mediante actividades referentes a sus círculos sociales en los que llevan a cabo actividades cotidianas como la universidad o el trabajo.

Destaca que el ayudar o cooperar ya no es un medio significativo ni preferido por los jóvenes, esto robustece las anteriores aseveraciones sobre los estudiantes, basadas en la tendencia de actuar con intereses individuales y la poca voluntad por cooperar y ayudar como alternativa de búsqueda de nuevos contactos. Además, se presencia cómo un contacto puede ser un recurso que permite la obtención de otro, como lo exterioriza Bourdieu (1985), manifestando que el capital social es un medio a través del cual es posible acceder a otros tipos de capital.

Portes (1998), amplía y ejemplifica esta afirmación expresando que estos tipos de capitales obtenidos en base al capital social, pueden ser recursos económicos o el incremento del capital cultural de las personas, para el presente estudio se hace la analogía de que un vínculo social sirve para la búsqueda de otros.

Como último aspecto, se analizó la manera de mantener las relaciones más practicada por los estudiantes, siendo el uso de Internet, el medio más solicitado dicha opción tuvo 38 respuestas y el medio menos usado fue el regalar obsequios con 59 respuestas, esto indica que los jóvenes en la actualidad no invierten en objetos materiales para mantener sus vínculos, ahora hacen uso de la tecnología para estar pendiente y constante con sus relaciones, además de ser un medio más accesible y módico para relacionarse.

Figura 10. Concentrado estadístico: datos de capital social<sup>8</sup>



Fuente: elaboración propia con resultados de la encuesta realizada.

<sup>8</sup> Los valores fueron ponderados en base a frecuencias de selección, sólo los que tienen el signo porcentual son porcentajes, los valores en negrita indican los datos más relevantes.

\* El término "vacías" indica las preguntas que no fueron contestadas.

#### 4.6 El avance tecnológico y las credenciales profesionales en la inserción laboral

Continuando con el análisis, enseguida se presenta el contexto académico de la población estudiada en base a los estadísticos<sup>9</sup> resultantes de la aplicación del cuestionario, en los que se inicia la descripción de algunos factores, que tuvieron importancia al momento de la contratación de la primera ocupación de los estudiantes teniendo por resultado lo siguiente:

Los aspectos que tuvieron valor a la hora de la contratación fueron; la posesión de un título de licenciatura con 64.2% de señalamientos, enseguida el saber manejar el equipo de cómputo con un 52.3%, después las pruebas de capacidad tuvieron un 39.2% señalamientos y por último la experiencia laboral con un 34.52% de señalamientos. Cabe resaltar, que pese a que la posesión de un título fue factor importante en su contratación, un 76.1% de esta población no estaba titulada al momento de conseguir su empleo, dejándose ver una flexibilidad por parte del mercado laboral en relación a las exigencias contractuales.

Es importante resaltar en esta sección, que los datos reflejaron la importancia de aspectos referentes a los factores de empleabilidad que Romero *et al.*, (2004) describen en su propuesta. Siendo estos factores parte de las competencias profesionales o específicas (OIT, 2003; Bunk, 1994), como la formación y titulación académica y la experiencia laboral o práctica (Mertens, 1996).

Otra competencia importante que se reflejó en este estudio, fue la capacidad de saber utilizar equipos de cómputo, dicha capacidad está inserta en las competencias genéricas (OIT, 2003) y es un conocimiento que demuestra cómo el uso de las TIC'S<sup>10</sup> es elemental en los empleos, evidenciando como se han convertido en requisito elemental de los procesos de reclutamiento. Enseguida, las pruebas de capacidad señalan que algunos de los empleadores sí aplican instrumentos de medición a los reclutados. Finalmente, un cuarto elemento imprescindible en el campo del reclutamiento laboral es la experiencia porque éste elemento habla de una frecuencia y destreza para realizar ciertas actividades.

Otros aspectos que resultaron muy importantes y que son requisitos comunes de los reclutamientos fueron la disponibilidad de tiempo, con un 63.0%, enseguida la entrevista de selección con un 46.4% de señalamientos. Asimismo, hubo aspectos menos relevantes en la contratación que estuvieron incluidos en la opción de nula relevancia como los idiomas, los cuales tuvieron un 41.6% de selecciones, el género con un 39.2% y el promedio de calificación, dicho aspecto tuvo 28.5% de señalamientos.

---

<sup>9</sup> Ver figura 11.

<sup>10</sup> Tecnologías de la Información y la Comunicación



De lo anterior, resalta que para el reclutamiento de esta población no hubo problema de elegir a mujeres por la naturaleza de los empleos que se proyectaron en esta encuesta, encuadrándose en el sector servicios, en el que la presencia de la mujer es notoria muy por la eficiencia y la imagen que proyecta.

Sobre la nula relevancia de la de calificación, podría decirse que para el mercado laboral expuesto en esta encuesta, las notas que califican a un estudiante son un factor intrascendente. Esto supone que a los empleadores les interesa más un documento probatorio como el título y factores pragmáticos como la experiencia laboral. Por último, la baja relevancia del idioma para este mercado laboral, se debe a que se aplicó a estudiantes que han trabajado en el mundo de trabajo regional, es por ello, que el uso del inglés suele ser innecesario para los trabajos locales.

Continuando con el análisis, es importante señalar que los jóvenes tuvieron buenas notas en sus estudios de licenciatura siendo 51.2% de los encuestados quienes se mantenían con un promedio de 8 a 8.9 durante la licenciatura y un 44.0% de ellos de 9 a 9.9, reflejando que en promedio tienen una calificación alta y que por lo regular los alumnos con promedios buenos son los que le dan continuidad a los estudios de posgrado.

#### **4.7 Como se autoevalúan las y los jóvenes universitarios**

En cuanto a la autoevaluación, los estudiantes tienen distintas opiniones respecto a su propia situación profesional, reflejando que su formación teórica fue regular 58.3% y la formación práctica también es regular con un porcentaje de 47.6% de respuestas.

De los estudiantes el 54.8%, considera que tiene altos niveles de manejo de tecnologías de información. Un dato destacado fue que un 45.2% de esta población considera tener bajos conocimientos de otros idiomas; en cuanto a la variable pensamiento critico se autoevalúan como regulares siendo un 50%; en el factor investigación también se autoevalúan como regulares, con un 45.2%. Respecto a como se autoevalúan en la capacidad para identificar problemas, planificar estrategias, enfrentarlos y tomar decisiones, un 52.4% de selecciones fue regular. Por último, en la variable de interacción social este grupo se considero muy sociable con un 63.1% de señalamientos concedidos al nivel alto.

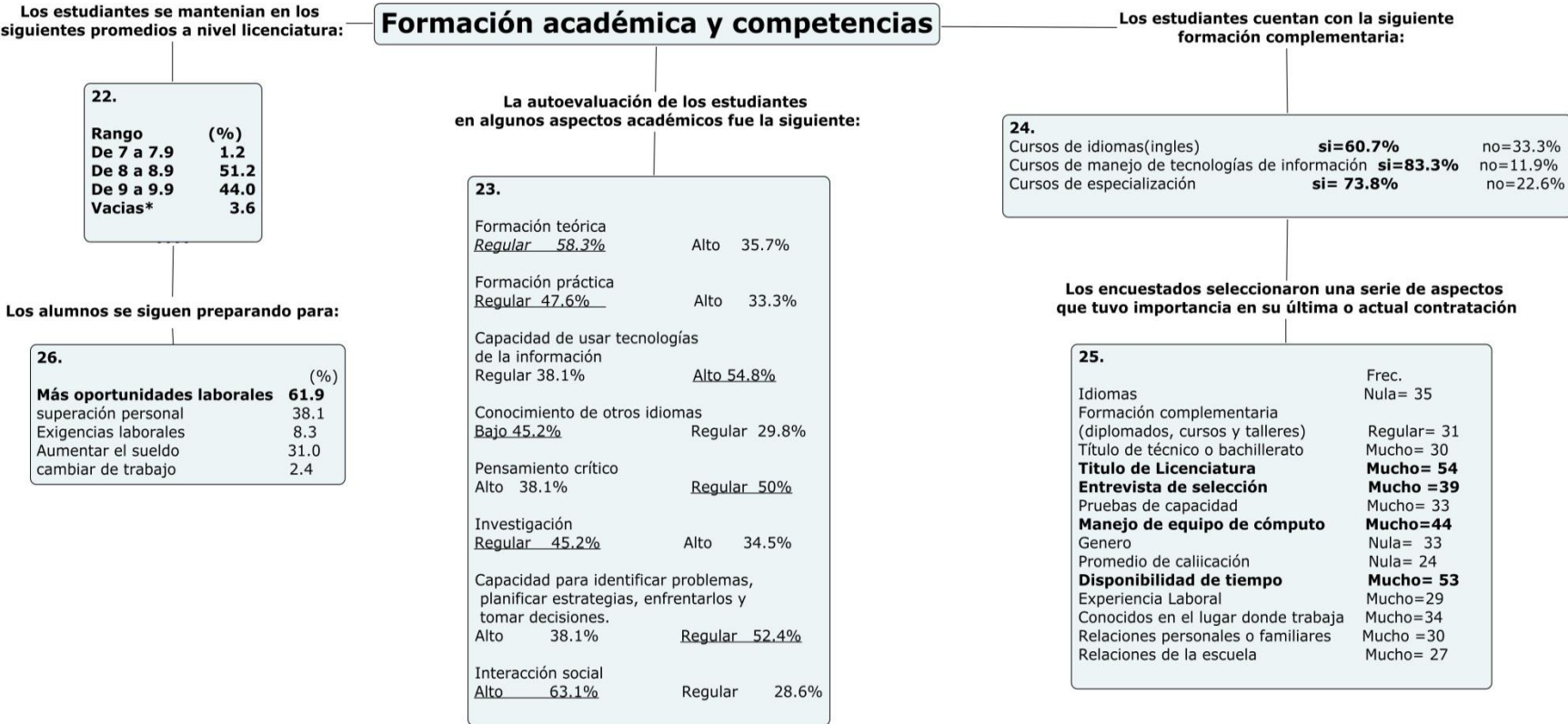
En la preparación complementaria, de estudios de licenciatura de los(as) estudiantes resultó alta, demostrando que esta población si tiene estudios de idiomas como el inglés, este aspecto tuvo un 60.7% de afirmaciones.

Cabe resaltar, que esta declaración se explica con la autoevaluación de estos jóvenes, donde manifiestan no tener un buen nivel de inglés, situación que genera se sigan preparando en el idioma mediante cursos complementarios a la carrera.

Los cursos de manejo de tecnologías de información, tuvieron un 83.3% de aseveraciones y otros cursos de especialización se destacaron con un 73.8% de afirmaciones. Dejando de manifiesto la teoría de Thurow (1975), quien asevera que los empresarios prefieren titulados que han cursado ciertos estudios esperando invertir menos en gastos de formación del recurso humano.

Por último, en el reactivo que explora los motivos por los cuáles los estudiantes, se siguen preparando, se tuvo como principal argumento “más oportunidades laborales” con 61.9% de los señalamientos y superación personal con 38.1% de los señalamientos, la población encuestada considera que mientras mayor sea la preparación, tendrá mejores oportunidades de empleo y le apuestan al estudio para cumplir ese objetivo.

Figura 11. Concentrado estadístico: datos de formación académica y competencias<sup>11</sup>



Fuente: elaboración propia en base a encuesta realiza

<sup>11</sup> Los valores fueron ponderados en base a frecuencias de selección, sólo los que tienen el signo porcentual son porcentajes, los valores en negrita indican los datos más relevantes.

\* El término "vacías" indica las preguntas que no fueron contestadas.

#### **4.8 Precariedad laboral en la región, un paralelismo sobre el contexto latinoamericano**

El siguiente análisis se realizó en base a los resultados estadísticos del cuestionario de la sección de empleo, dichos datos se encuentran representados en la figura número 12.

El contexto laboral de los estudiantes analizados, presenta que un 38.1% de los encuestados ya trabajaba antes de concluir sus estudios de licenciatura, otro 38.1%, duró menos de 6 meses para ingresar a una vacante y un 16.67% duró de 6 meses a un año, lo que se traduce en que la población encuestada tuvo un rápido acceso al mercado laboral siendo una significativa parte de estos, los cuáles se integraron a trabajar desde que estudiaban la licenciatura.

Un dato positivo respecto a éstos resultados se sitúa en la correspondencia del perfil profesional con el empleo, siendo mucha la coincidencia de su actividad laboral con sus estudios de licenciatura, reflejada en un 35.7% en tanto que un 29.8% de los estudiantes quienes contestaron que era regular.

Siguiendo con el análisis se exploró la circunstancia por la cual accedieron a esa primera ocupación y el motivo especialmente señalado fue por estabilidad laboral, en el cual se tuvo un 32.2% de respuestas, seguido de un 16.1% que indica que fue por necesidad económica y otro 16.1% que señala que le vincularon o recomendaron. En cuanto a las prestaciones de ley, los beneficios que primariamente se otorgaron fueron descansos con 69 señalamientos y vacaciones con 54 señalamientos, sólo a 40 estudiantes les dieron seguridad social.

La variable de antigüedad laboral dio como resultado que sólo un 30.9% de los estudiantes, tuvieron una antigüedad de más de 2 años y 23.8% de los alumnos tuvieron una antigüedad de 6 meses a 1 año. En lo concerniente a la variable de ingresos mensuales, se proyectó que los primeros empleos después de la carrera de licenciatura son muy mal retribuidos, un 35.7% tuvo ingresos menores a \$2,500 pesos<sup>12</sup> al mes, seguido de un 25% que tuvo ingresos de \$2,500 a \$3,500, resaltando que sólo un 11.9% recibió más de \$7,000 pesos al mes, esto hace reflexionar sobre las malas condiciones, que caracterizan a los primeros empleos.

Lo anterior se fortalece con el siguiente resultado que proyecta que parte de los jóvenes encuestados, estuvieron contratados en su primer empleo un 35.7% mostró esa situación y un 31% estuvo sin contrato, sólo hubo un 11.9% que fue basificado, mostrando una inestabilidad laboral. Lo anterior abona a las aseveraciones de Weller, (2005), el cual revela que Latinoamérica se caracteriza por los trabajos precarios para los jóvenes, en los que no se tienen buenas remuneraciones, una certeza laboral o un contrato.

---

<sup>12</sup> La moneda de referencia de esta investigación es el peso mexicano

#### **4.9 Factores que retrasan el acceso a un empleo**

Continuando con el análisis, destacan los factores que retrasaron el proceso de inserción de los estudiantes, de los cuáles sobresalen la escasa experiencia laboral con un 25.0%, la cual es considerada una problemática en la inserción en el estudio de Coloma y Vial (2003) y puede ocasionar una menor capacidad de ingresos futuros.

Otro factor que retrasó el proceso de inserción fue la escasa oferta de empleo que había para el perfil profesional de los estudiantes representada con un 15.5%, reflejándose un desfase entre los perfiles de la educación y la demanda laboral, esta situación puede agravar los problemas estructurales de la mala distribución del ingreso en la región (Weller, 2003).

Por último, otro factor que atraso el proceso de inserción fue el hecho de ser mantenidos por los padres y tuvo una representación del 15.5%, esta práctica pese a que sea un apoyo familiar, puede recaer en perjudicar el desarrollo del joven y es considerado un factor que atrasa la inserción en los análisis de Weller (2005), porque aparte de implicar una carga financiera en el hogar, también es un lastre para el joven y su desempeño laboral.

El escenario mal condicionado al que se enfrentan los estudiantes de posgrado (bajos salarios, incertidumbre contractual), puede verse explicado por el siguiente dato que arrojó la encuesta exhibiéndose que un 76.1% de los encuestados no estaban titulados al momento de insertarse laboralmente, sólo un 19.0% sí lo estaba, esto indica que los empleos obtenidos por lo jóvenes se ajustaban al nivel de instrucción el cual podrían comprobar al momento de insertarse, que pudo haber sido una constancia o carta de pasante.

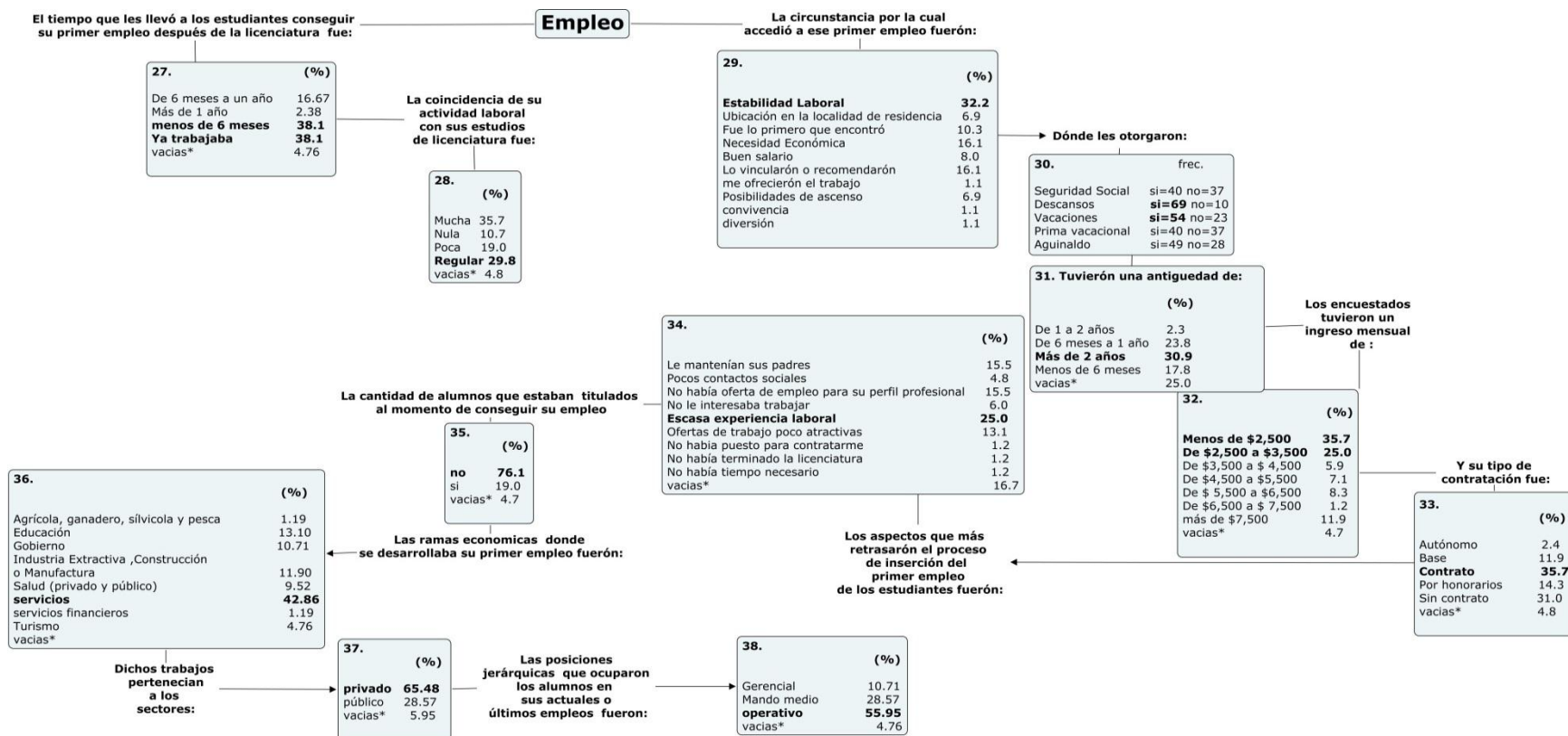
Como último análisis, cabe destacar que los trabajos en su mayoría se ubicaron en el sector servicios, representado en un 42.86%. Lo antepuesto deja ver como se han contraído las ocupaciones en actividades agrícolas y se incrementan las del sector terciario. Cabe resaltar, que un número significativo de los empleos pertenecían al sector privado siendo un 65.48% y la mayoría de las posiciones jerárquicas, se trataban de perfiles operativos con 55.95%, siguiéndole posiciones de mando medio representadas en un 28.57%.

Es éste el panorama laboral de la población encuestada, en el que los jóvenes registraron en algunas variables, situaciones laboralmente bondadosas y otras con cierto grado de desigualdades y malas condiciones, en la odisea de la búsqueda del primer empleo.

De la misma forma, se confronta como las condiciones laborales de la región de Nayarit, son paralelas a las condiciones que América Latina presenta, las cuáles han

sido producto de los cambios globalizantes y el discurso expansivo de la presente época, el cual genera profesionistas en grandes volúmenes, sin algún estudio previo de pertinencia social. Dando como efecto una mala correspondencia entre la oferta y la demanda de los perfiles profesionales de los mercados laborales, afectando finalmente a los jóvenes al momento de emplearse y perdiendo certeza, en la lógica de “a mayor educación, mayor bienestar”.

Figura 12. Concentrado estadístico: datos de empleo<sup>13</sup>



Fuente: elaboración propia en base a encuesta realizada

<sup>13</sup> Los valores fueron ponderados en base a frecuencias de selección, sólo los que tienen el signo porcentual son porcentajes, los valores en negrita indican los datos más relevantes.

\* El término "vacías" indica las preguntas que no fueron contestadas.

## **CAPÍTULO V**

### **Aplicación de un modelo de regresión**

Para dar solución al objetivo general y al objetivo específico número 3, se consideró necesaria la aplicación empírica de un modelo de regresión, el cual apoyó en la demostración de los aspectos determinantes en las inserciones laborales relacionadas al capital social y las competencias profesionales. Donde se obtuvieron los efectos de cada una de las variables independientes y el nivel de alcance de las variables relacionadas con inserción. Este capítulo estuvo conducido por preguntas de investigación tales como: ¿qué efectos genera el capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción laboral de los estudiantes de posgrado del área de ciencias económicas y administrativas?, ¿el capital social de los estudiantes de posgrado tiene mayor eficacia que las competencias profesionales en el proceso de inserción al mercado laboral?

#### **5.1 Variables de análisis**

Una vez obtenidos los datos estadísticos descritos en el capítulo IV, se dio seguimiento a la selección de las variables a analizar para la implementación de un modelo de regresión, el cual permitiera confrontar qué elementos fueron determinantes en la inserción laboral de los estudiantes. Con el propósito de facilitar el manejo y darle simplicidad a las variables, se abreviaron sus nombres codificando y categorizando cada una de estas, asimismo, se le dio valores a las categorías convirtiéndolas en variables ficticias, ya que por su naturaleza nominal no podrían ser medibles (Ver cuadro 6).

Para la selección de las variables dependientes se procedió a tomar los elementos que revelarían particularidades de la inserción y del mercado laboral, los cuáles se integraron en el cuestionario definiéndose como:

La variable TAE representa el periodo que tardó el estudiante en insertarse a un puesto vacante, su elección fue debido a la importancia que tiene el tiempo en el acceso a un trabajo porque indica si hubo o no cierta fase de paro o desempleo. Así como la respuesta por parte del mercado laboral ante la solicitud de empleo.

La variable IN representa el ingreso mensual adquirido, se eligió porque refleja una circunstancia del trabajo indicando la remuneración a los jóvenes por sus actividades realizadas y el valor que se le da a su esfuerzo, esta variable muestra características circunstanciales de los empleos.



En la determinación de las variables explicativas, se seleccionaron cinco factores que tienen relación con los aspectos de empleabilidad y uno relacionado a la ocupabilidad, el cual refleja rasgos del mercado laboral. A continuación se explica, brevemente, la importancia de selección de cada variable.

La variable ED muestra la edad, siendo un elemento característico de la empleabilidad, su selección se debe a que es un dato numérico, que señala la influencia de la edad en el proceso de inserción, tanto en el tiempo como en la retribución mensual.

La variable SE corresponde a los elementos de ocupabilidad, es un elemento que se queda fuera de la intervención del aspirante a trabajar y expresa el contexto al cual se va a insertar, asimismo, permite comparar qué sector del mercado laboral tuvo más participación en la inserción del joven y que circunstancias le genera.

La variable MI es un factor relativo a la empleabilidad y está concernida al capital social, mostrando el medio de inserción que el estudiante universitario utilizó para encontrar un empleo, esta variable fue la que mostró resultados altamente acentuados en los estadísticos descriptivos y es de suma importancia, ya que refleja qué mecanismos fueron relevantes al momento de encontrar una vacante.

La variable FC se refiere a la frecuencia de contacto de la persona que intervino en la inserción laboral del joven, es un factor de empleabilidad y fue seleccionada porque refleja un aspecto del capital social, como la confianza y el nivel de apego del estudiante con el contacto que intervino en la inserción.

El siguiente grupo de variables está compuesto por aspectos vinculados al marco de las competencias y la trayectoria académica de los estudiantes, las cuales están descritas a continuación.

La variable TIT representa la posesión o no de un título universitario al momento de conseguir un empleo, fue seleccionada porque resultó ser un factor importante en los estadísticos descriptivos y en la preferencia de los empleadores para reclutar a los futuros empleados.

La variable CE concernida a sí los estudiantes poseían cursos de especialización, se eligió porque se considera que los cursos complementarios a la carrera pueden dar valor agregado al estudiante para la inserción. Según Thurow (1975), un empleador prefiere titulados que hayan cursado diversos estudios para invertir menos en la capacitación del recurso humano, en este caso en específico, los cursos llevados con mayor frecuencia fueron inglés y el manejo de tecnologías de información.

**Cuadro 6. Codificación de las variables**

| Variable  | Valores   |                           |                        |  |                            |   |                  |                    |   |
|---|---|---------------------------|------------------------|--|----------------------------|---|------------------|--------------------|---|
| Tiempo que tardó en insertarse al mercado laboral (TAE) | Ya trabajaba=1                                    | Menos de 6 meses =2       | De 6 meses a 1 año =3  | Más de un año=4                                      | Vacías=0                   |   |                  |                    |   |
| Ingreso mensual (IN)                                    | Menos de \$2,500=1                                | De \$2,500 a \$3,500=2    | De \$3,500 a \$4,500=3 | De \$4,500 a \$5,500=4                               | De \$ 5,500 a \$6,500=5    | De \$6,500 a \$7,500=6                        | Más de \$7,500=7 | Vacías=0           |   |
| Edad (ED)   | Población joven edades de 22 a 29 años            |                           |                        |  |                            |   |                  |                    |   |
| Sector empleo (SE)                                      | Público=1   | Privado=2                 |                        |  |                            |   |                  |                    |   |
| Medio de inserción (MIE)                                | Recomendación de familiares, amigos o conocidos=1 | Concurso por el trabajo=2 | Servicio social=3      | Medios de comunicación: periódico, internet, radio=4 | Inició su propio negocio=5 | Contactó a la empresa por iniciativa propia=6 | Sindicato=7      | Bolsa de trabajo=8 | Invitación de una empresa o institución=9 |
| Frecuencia contacto (FC)                                | No ocupo contacto para entrar a trabajar=6        | Diario=5                  | Por semana =4          | Por mes =3   | Por año=2                  | Casi nunca o nunca=1                          |                  |                    |   |
| Titulado (TIT)  | si=1  | no=2                      |                        |  |                            |   |                  |                    |   |
| Curso especialización (CE)                              | si=1  | no=2                      |                        |  |                            |   |                  |                    |   |

Fuente: elaboración propia a partir del cuestionario.

## 5.2 Análisis descriptivo de los datos para el modelo<sup>14</sup>

Inicialmente, un aspecto importante fue elaborar un panorama estadístico que permitiera apreciar los grados de influencia de cada variable de análisis, tanto dependientes como independientes. Para elaborar los estadísticos descriptivos se tomó una población total de 81 personas, eliminándose 3 alumnos a causa de que nunca habían trabajado, por lo tanto, no aportaron datos relevantes al modelo en este caso en específico.

La primera variable de análisis fue TAE, la cual demuestra 4 opciones de respuesta evidenciado por los valores mínimos y máximos. Tiene una media de 1.80 manifestando que la mayoría de los estudiantes se encuentran situados en dos contextos; los que ya trabajaban antes de egresar de la carrera y los que duraron menos de 6 meses para insertarse en el mercado laboral. La desviación típica tiene un valor de 0.8279 proyectando que no hay una fuerte dispersión de los datos, presenta asimetría positiva y curtosis<sup>15</sup> de -0.2684.

La variable IN tiene 7 categorías de respuesta, demostrando que es una variable politómica<sup>16</sup> cuya media es de 2.7407, expresando que los valores están mayormente acumulados en los salarios de menos de \$2,500 y de \$2,500 a \$3,500 al mes, asimismo, presenta una desviación típica alta reflejando que sí hay una dispersión entre los salarios bajos y altos, pues reporta una curtosis de -0.3035.

La variable ED tiene una media de 26.0370 indicando que la mayoría de la población analizada está ubicada en edades de 26 años, esta variable tiene una desviación típica pronunciada reflejando que sí existe dispersión de los datos. Enseguida se tiene a la variable MIE que posee 9 opciones de respuesta, tiene una media de 2.67, las observaciones están más cargadas hacia los valores categóricos bajos, siendo la opción más frecuentada el medio de inserción por recomendación de familiares o amigos. La variable FC es una variable con 6 opciones a elegir, tiene una media de 3.77 manifestando que la frecuencia de intermediación por parte de los estudiantes a sus contactos está llevada a cabo principalmente por mes, por semana o diario.

---

<sup>14</sup> Ver cuadro 7

<sup>15</sup> Es una medida llamada “de forma”, que cuantifica lo esbelta o aplanada que es una distribución de probabilidad o un conjunto de datos. Para mayor información de la curtosis ver Behar y Grima (2004).

<sup>16</sup> Las variables TAE, IN, MIE Y FC son politómicas.

**Cuadro 7. Estadísticos descriptivos de las variables<sup>17</sup>**

| Variable | Mínimo | Máximo | Media   | Desviación típica | Varianza | Asimetría | Curtosis |
|----------|--------|--------|---------|-------------------|----------|-----------|----------|
| TAE      | 0      | 4      | 1.8025  | 0.8279            | 0.6855   | 0.5221    | -0.2684  |
| IN       | 0      | 7      | 2.7407  | 2.0843            | 4.3444   | 1.0088    | -0.3035  |
| ED       | 22     | 29     | 26.0370 | 2.0883            | 4.3611   | -0.1854   | -1.0206  |
| MIE      | 1      | 9      | 2.6790  | 2.6212            | 6.8707   | 1.3550    | 0.4216   |
| FC       | 1      | 6      | 3.7778  | 1.4491            | 2.1000   | -0.1058   | -0.9781  |
| CE       | 1      | 2      | 1.2346  | 0.4264            | 0.1818   | 1.2766    | -0.3803  |
| TIT      | 1      | 2      | 1.8025  | 0.4006            | 0.1605   | -1.5482   | 0.4065   |
| SE       | 1      | 2      | 1.7037  | 0.4595            | 0.2111   | -0.9091   | -1.2038  |

Fuente: elaboración propia en base a resultados de cuestionario

La variable CE tiene dos categorías con denominación si o no, la media de 1.23 indica que por lo regular los jóvenes si tienen cursos de especialización. La penúltima variable se denomina TIT, la cual tiene dos opciones a elegir (si o no) y posee una media de 1.80, reflejando que la mayoría de los jóvenes no contaba con título al egresar de la carrera. Por último, la variable SE con dos opciones de respuesta presenta una media de 1.70, esto habla de una tendencia por los jóvenes de insertarse en el sector privado.

### 5.3 Enfatizando las variables: contingencias y correlaciones

Para esta fase se utilizaron datos que se consideraron representativos de las variables dependientes, con la intención de analizar la relación entre estas y las variables independientes, iniciando con tablas de contingencia hasta llegar a una matriz de correlaciones.

Dentro de las tablas de contingencia<sup>18</sup> se puso de manifiesto que la rapidez del tiempo de inserción al mercado laboral esta vinculada a la recomendación de los contactos sociales, siendo 21 personas que ya trabajaban antes de egresar de la carrera y 17 que duraron menos de 6 meses. Otro resultado relevante reflejó que las personas con cursos de especialización también se insertaron rápidamente a un empleo, siendo 26 las que ya trabajaban y 23 las que duraron menos de 6 meses.

En cuanto al tiempo y los salarios, 22 personas, se insertaron rápidamente (14 ya trabajaban y 8 duraron menos de 6 meses), tuvieron salarios menores a \$2,500 pesos al mes. En torno a la situación académica del joven, se tuvo que 29 alumnos sin título ya trabajaban al momento de egresar de la carrera y 24 alumnos sin título se insertaron en menos de 6 meses al mercado laboral. Por último, el sector de trabajo que presentó

<sup>17</sup> El software utilizado en este capítulo es EViews 5.

<sup>18</sup> Ver cuadro 1, 2, 3, 4, 5 y 6 en anexos.

mayor rapidez para recibir a sus nuevos empleados fue el sector privado, mismo que tuvo incidencia en el ingreso mensual, proyectando que 36 alumnos que trabajaron en éste sector tuvieron ingresos bajos (menos \$2,500 a \$3,500 pesos al mes).

Tocando el tema de los ingresos mensuales en correspondencia con el medio de inserción, se percibió que la recomendación por familiares y amigos posiciona a 24 estudiantes en ocupaciones con ingresos menores a \$2,500 pesos mensuales y a 13 jóvenes con ingresos de \$2,500 a \$3,500 pesos mensuales. También se pudo visualizar que 39 jóvenes que tienen cursos de especialización tienen ingresos mensuales de menos de \$2,500 a \$3,500 al mes.

Las correlaciones<sup>19</sup> representaron un factor decisivo para seleccionar las variables de cada modelo, dando como resultados la presencia de una relación lineal positiva entre la variable IN y MIE de 34.37%.

Otra relación lineal representada en un 22.62%, es la existente entre la variables IN y ED, de igual forma, para el ingreso la variable TIT resultó relacionada a la inversa en un -28.66%. Para finalizar, la variable TAE sólo resultó inversamente relacionada con la variable TIT la cual representaba un 23.22%.

De acuerdo a la matriz de correlaciones tenemos una relación significativa entre los ingresos y el medio de inserción y una relación negativa con la variable de posesión de título profesional. En el caso del tiempo de inserción, sólo tiene relación negativa con la posesión de título.

---

<sup>19</sup> Ver cuadro no. 8

**Cuadro 8. Matriz de correlaciones**

| Variables |          |          |          |           |          |          |          |          |
|-----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| MIE       | IN       | TAE      | TIT      | SE        | MIE      | FC       | ED       | CE       |
| IN        | 1        | 0.151038 | -0.28664 | -0.06816  | 0.343783 | 0.009656 | 0.226229 | 0.027089 |
| TAE       | 0.151038 | 1        | -0.23216 | -0.188634 | 0.039536 | 0.046304 | -0.03186 | 0.062076 |
| TIT       | -0.28664 | -0.23216 | 1        | -0.050303 | 0.057902 | -0.11962 | -0.17044 | -0.16443 |
| SE        | -0.06816 | -0.18863 | -0.0503  | 1         | -0.09034 | 0.08761  | -0.11869 | 0.040175 |
| MIE       | 0.343783 | 0.039536 | 0.057902 | -0.090336 | 1        | 0.16198  | 0.029602 | -0.11074 |
| FC        | 0.009656 | 0.046304 | -0.11962 | 0.08761   | 0.16198  | 1        | -0.0179  | 0.065188 |
| ED        | 0.226229 | -0.03186 | -0.17044 | -0.118694 | 0.029602 | -0.0179  | 1        | 0.060314 |
| CE        | 0.027089 | 0.062076 | -0.16443 | 0.040175  | -0.11074 | 0.065188 | 0.060314 | 1        |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario.

## 5.4 Modelo logit multinomial <sup>20</sup>

En la literatura científica se han encontrado diversas investigaciones acerca de estudios laborales mediante el uso de modelos econométricos. Dentro de los autores más relevantes se encuentra Casquero y García (2006), ellos utilizan modelos de duración para analizar los meses transcurridos desde que el joven interrumpe, abandona o finaliza sus estudios hasta que obtiene su primer empleo significativo, donde la variable dependiente es la permanencia en un determinado estado hasta el cambio a otro, empleo o desempleo, encontrando que la educación resulta decisiva para una inserción rápida a partir del egreso, observándose un papel importante de los titulados y un comportamiento cíclico en la tasa de abandono de desempleo, donde las mujeres son más vulnerables a la fase cíclica de la economía. De igual forma, encuentran que las especialidades relacionadas a las artes y humanidades permiten una inserción más rápida seguidas del área de ingenierías e industria.

Ibáñez (2002) analiza el impacto del capital humano y del capital social en los ingresos de los jóvenes ocupados, utilizando un modelo desarrollado por Mincer (1974), donde se busca determinar los cambios en los ingresos privados a partir del incremento de los años de educación o experiencia, además incorpora horas trabajadas al mes como variable independiente, resultando que por cada año adicional de educación se genera un aumento del 8% en los salarios mensuales, mostrando una repercusión grande en los salarios por parte del capital social de la familia de origen.

Segundo (2009) determina, para el caso específico de Ciudad Juárez, Chihuahua, México; que el aumento de egresados en áreas que cuentan con una alta concentración de matrícula afecta la inserción de los profesionistas. Se aplica un modelo logístico donde determina la probabilidad de encontrarse empleado al graduarse con respecto a las características de los egresados. Sus resultados fueron que no existe diferencia de probabilidad entre las áreas de alta y baja concentración, esta variable no afecta al tipo de inserción y la política de diversificación de la matrícula no perturbó a la inserción laboral, siendo los varones quienes cuentan con mayores posibilidades de tener un empleo respecto a las mujeres. También se encontró que a medida que la edad y los años de experiencia aumentan se tienen más posibilidades de una inserción laboral antes de egresar, manifestándose que las recomendaciones tienen un peso importante a la hora de encontrar trabajo.

En Stone *et al.* (2003) se analiza la variable dependiente que contiene tres grupos de individuos; 1) los que están empleados de tiempo parcial, 2) los que tienen tiempo completo y 3) los no empleados. Mediante un modelo logit multinomial se obtienen las estimaciones con los efectos marginales, los cuales determinan el estado de la fuerza de trabajo. Concluyendo que el capital social no tiene un papel relevante en la determinación del trabajo, pero sí en predecir el estatus laboral y el método de búsqueda de empleo, encuentra una semejanza a la teoría de Granovetter (1973,1974),

---

<sup>20</sup> Para mayor información véase Greene (2000); López (2006); Wooldridge (2002) y Madala (1996).

la cual habla sobre la fuerza de los lazos débiles, siendo los contactos profesionales un método de búsqueda de empleo.

El factor común de los estudios anteriormente mencionados, es que obtienen resultados específicos, con gran aporte académico y científico mediante el uso de herramientas disponibles para el análisis cuantitativo, algunos de estos hacen uso de variables personales, sociales y laborales, teniendo un determinado grado de relevancia en la inserción laboral de acuerdo a los respectivos modelos.

La existencia de variables cuantitativas en esta investigación, tiempo de inserción e ingreso mensual, constituye una de las principales razones de la aplicación de un modelo de regresión. Debido a las particularidades de las variables dependientes, es válido analizar sus propiedades y la asociación existente entre ellas, para complementar las relaciones de causa-efecto y que a diferencia de los estadísticos descriptivos, mide el impacto o repercusión de los cambios de las variables independientes sobre la dependiente, aportando una evidencia empírica.

Para determinar que efectos genera el capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción laboral, fue necesario aplicar un modelo logit multinomial, con éste se analizó si las variables independientes elegidas impactan en las variables dependientes así como la dirección.

Debido a los problemas de especificación a los que se enfrentan los modelos probabilísticos lineales, se realizó un modelo que genere estimaciones más confiables sobre las variables dependientes donde los rangos de especificación estén acotados entre 0 y 1, siendo esta una de las ventajas del modelo logit multinomial en el cual se analiza la elección que un individuo hace entre varias alternativas en función de un conjunto de variables independientes, la variable dependiente tiene valores de 0 hasta  $j$  el modelo logit multinomial se explica de la siguiente forma:

La distribución asociada al modelo de elección múltiple será una logística, en que la elección de una opción se modela siguiendo la expresión 1,

$$P(Y = j) = \frac{e^{\beta_j X_i}}{\sum_{k=0}^J e^{\beta_k X_i}} = P_{ij} \quad \forall j = 0, 1, 2, \dots, J \quad (1)$$

donde la anterior corresponde a un modelo logit multinomial y la evaluación de las ecuaciones para cada variable alternativa constituye un conjunto de probabilidades que tiene el individuo de optar, sujeto a sus propias características.

Esto indica que  $P_{ij}$  es la probabilidad de que el individuo  $i$ -ésimo elija la opción  $j$ -ésima. Si se define  $\beta_j^* = \beta_{j+q}$  para algún vector  $q$ , entonces resultaría un conjunto de probabilidades idéntico.



Para evitar una igualdad entre todas las probabilidades se procede a normalizar el modelo, tomando el vector de coeficientes asociado a la primera elección ( $j = 0$ ) esto es  $\beta_0 = 0$ . Para lo anterior, las probabilidades serían:

$$P(y_i = j) = \frac{e^{\beta_j X_i}}{1 + \sum_{k=0}^J e^{\beta_k X_i}} \quad \forall j = 1, 2, \dots, J$$

$$P(y_i = 0) = \frac{1}{1 + \sum_{k=0}^J e^{\beta_k X_i}}$$
(2)

La forma del modelo binomial resultaría si  $j = 1$ . El modelo logit presenta una sola desventaja, la cual esta relacionada con la interpretación de los coeficientes estimados dado que resulta tentador asociar las  $\beta_j$  con el  $j$ -ésimo resultado. Contrario a lo anterior, existen las ventajas de que este modelo solo puede estar acotado en intervalos de 0 y 1 la estimación propia de éste es mediante el método de máxima verosimilitud el cual posee buenas propiedades asintóticamente eficientes y exactas (Greene, 2000).

## 5.5 Descripción de modelos: tiempo en insertarse (TAE) e ingreso mensual (IN)

Para la selección de los modelos adecuados de esta investigación, se realizaron diversas estimaciones con la finalidad de comparar resultados y tener el modelo con el mejor ajuste. Se tuvo la oportunidad de realizar estimaciones con el modelo probit, anexando diversas variables independientes a las evaluaciones y excluyendo otras.

Cabe resaltar, que en estas estimaciones se tuvo que descartar una variable independiente que no figuró como significativa en ningún modelo, esta variable se incrustaba en el marco de las competencias y se denominaba “curso de especialización con la clave CE, la cual quedó desplazada en los dos modelos generales utilizados de la presente investigación.

En relación al análisis para elegir entre los diversos modelos, se hizo una selección con soporte en los criterios de ajuste, los cuales son representativos del modelo logit multinomial, tales como el estadístico de Log Verosimilitud que establece que el modelo será mejor mientras más alto sean sus valores, el Criterio de Akaike debe ser evaluado cuanto más bajo su valor mejor será el modelo, el Criterio de Hannan-Quinn se evalúa en cuanto sea menor el valor, mejor será el modelo, el criterio de Schwartz también se valora en cuanto menor sea el valor mejor será el modelo, el estadístico de máxima verosimilitud (LR), permite contrastar la no significatividad conjunta de los coeficientes de las variables explicativas del modelo <sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Para mayor detalle de los criterios de contraste, véase (Costa, 1996).

### 5.5.1 Modelos específicos: tiempo en insertarse (TAE) e ingreso mensual (IN)

Los modelos estimados para representar el efecto de las variables independientes sobre el tiempo de inserción e ingreso mensual quedan descritos de la siguiente manera:

$$TAE_i = \alpha + \beta_1 FC_i + \beta_2 TIT_i + \beta_3 ED_i + \beta_4 SE_i + \varepsilon_i \quad \forall_i = 0, 1, 2, 3, 4, \dots, n \quad (3)$$

$$IN_i = \alpha + \beta_1 MIE_i + \beta_2 TIT_i + \beta_3 ED_i + \beta_4 SE_i + \varepsilon_i \quad \forall_i = 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, \dots, n \quad (4)$$

Donde las variables tanto dependientes como independientes fueron detalladas en las páginas anteriores, el  $\alpha$  representa la constante arbitraria y las  $\beta$ 's son los coeficientes asociados a las variables independientes.

### 5.6 Análisis de resultados de los modelos: tiempo en insertarse (TAE) e ingreso mensual (IN)<sup>22</sup>

#### Variable tiempo en insertarse (TAE)

Como se puede ver esta variable refleja una mayor acumulación de personas en dos opciones (ya trabajaba y menos de 6 meses), con lo anterior se puede decir que la mayoría de los estudiantes efectuó una rápida inserción a un empleo y que fue mínima la cantidad de personas que duraron más de un año en hacerlo.

La selección del presente modelo estuvo basada en los criterios que permiten analizar el mejor ajuste del modelo logit multinomial en donde se consideró que el criterio de Akaike, de Schwartz y Hannah Quinn fueran bajos y tuvieran cercanía de valores entre ellos. Asimismo, se analizó que el logaritmo de máxima verosimilitud fuera alto y que la figura número 13 presentara los residuos, de igual forma que entre los datos observados y estimados hubiera una mayor proximidad posible entre ellos.

---

<sup>22</sup> Para ver resultados completos, véase cuadro 7 en el apartado de anexos.

**Cuadro 9. Frecuencias de la variable dependiente TAE**

| Valor                | Frecuencia | Porcentaje    | Frecuencia acumulada |
|----------------------|------------|---------------|----------------------|
| Vacías=0             | 1          | 1.23          | 1                    |
| Ya trabajaba=1       | 32         | 39.51         | 33                   |
| Menos de 6 meses=2   | 32         | 39.51         | 65                   |
| De 6 meses a 1 año=3 | 14         | 17.28         | 79                   |
| Más de 1 año=4       | 2          | 2.47          | 81                   |
| <b>Total</b>         | <b>81</b>  | <b>100.00</b> |                      |

Fuente: elaboración propia con los resultados de estimación.

En seguimiento del análisis de regresión se estimó un modelo logit multinomial a través de máxima verosimilitud, dando como resultados los que se describen a continuación.

$$TAE = 0.059644FC - 1.267291TIT - 0.096764ED - 0.924384SE \\ (0.6886) \quad (0.0197) \quad (0.3580) \quad (0.0534) \quad (5)$$

El modelo fue llevado a cabo con 81 observaciones, como se puede apreciar la fuerza explicativa de este modelo está representada con el  $R^2$  el cual muestra un 0.044 el logaritmo de máxima verosimilitud es de -91.56164 que reporta una relación a la inversa, porque posee un signo negativo y para el actual análisis es un buen indicio, porque para la variable TAE mientras menos sea el tiempo de inserción laboral o búsqueda de trabajo, es mejor para el joven porque se puede evitar un desempleo o un periodo prolongado de paro.

Las variables independientes que resultaron significativas fueron la variable TIT y la variable SE. La variable TIT tuvo un coeficiente negativo que explica que ante un aumento de esta variable, el tiempo de inserción disminuye en un 1.26%, el incremento o cual explica si el joven no tiene título aumenta la probabilidad de una rápida inserción al empleo.

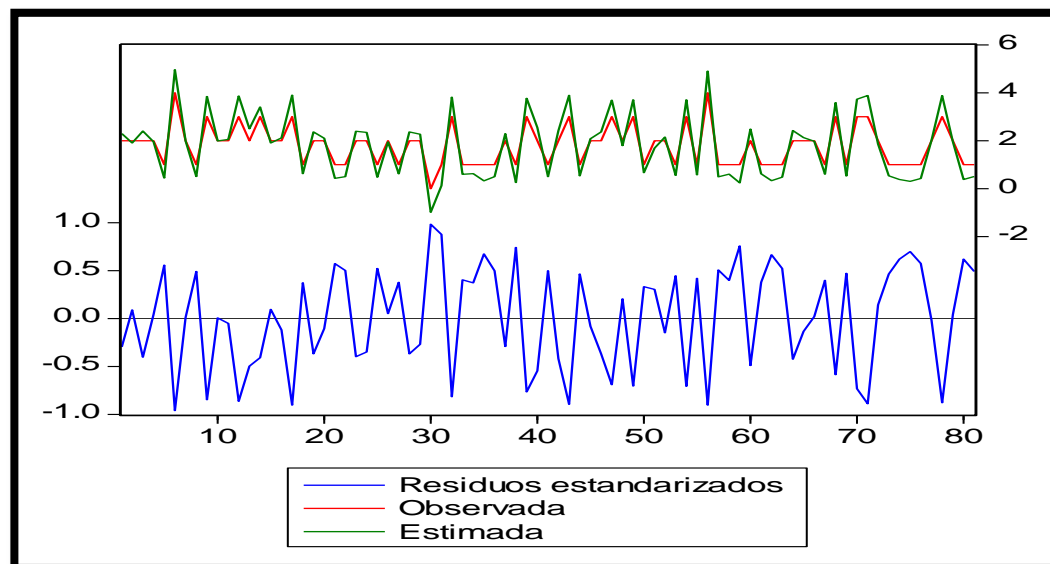
Dicha afirmación suena extraña pero esta dinámica se llevó a cabo por la categorización de la variable TIT la cual sólo tiene dos categorías, 1 que indica que sí tenía título y 2 que no tenía título al momento de acceder a un empleo. Demostrando que la mayoría de los jóvenes sin título, en breve tiempo se insertaron al mercado laboral.

La otra variable independiente que resulto significativa fue SE y esta relacionada al sector económico donde perteneció el empleo que obtuvo el joven, siendo público con valor 1 y privado con valor 2, presentó un coeficiente negativo, explicando que un aumento de la variable SE conduce a una disminución del tiempo de inserción en un 0.92%, lo que indica que en el sector privado se insertan más pronto en relación con el

sector público, este argumento también está apoyado en los estadísticos descriptivos que reflejan esta predominancia. Las variables FC y ED no fueron significativas, lo cual explica que para este modelo los elementos del capital social como es el caso de la frecuencia de contacto no tuvieron relevancia.

La variable dependiente TAE resultó significativa en dos respuestas, la de mayor significancia fue que los jóvenes “ya trabajaban” seguida de que “duraron menos de 6 meses” en insertarse. Analizando en conjunto este modelo y la especial tendencia por parte de esta población por no titularse en tiempo y forma, representada en los estadísticos descriptivos, queda claro que para el mercado laboral donde se ubica esta población no fue necesario el título porque una cantidad considerable ya se había integrado a un trabajo antes de egresar (29 alumnos) y otra duró menos de 6 meses (24 alumnos) en conseguir un empleo, aún sin tener título.

**Figura no. 13 Gráfica de residuos: modelo TAE**



Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la estimación.

Para finalizar, se pueden concluir dos cosas; una que se presenta una baja exigencia profesional por el mercado laboral sobre la población en estudio y otra relacionada a que la mayoría de los perfiles profesionales<sup>23</sup> están relacionados con carreras económico-administrativas, en el que pudo haberse dado una inserción al empleo a partir del momento que se llevaron a cabo las prácticas profesionales, las cuales son un requisito institucional para obtener un título universitario.

Pero el motivo anterior que hace referencia a una inserción llevada a cabo en el periodo de realización de las prácticas profesionales o el servicio social, no es posible afirmar

<sup>23</sup> Véase limitaciones metodológicas

con rigidez, porque el servicio social reflejó sólo un 3.6% de significatividad como medio de inserción y en la opción de especificar “otro medio de inserción” los jóvenes no manifestaron que las prácticas hubiesen sido un medio de acceso al empleo. Entonces, el asunto de la baja exigencia de los documentos probatorios por parte de los empleadores, podría ser más un tema de preferencias favorables por parte de estos contratantes.

Cabe resaltar, que para la variable tiempo los elementos contenidos en el marco del capital social no fueron relevantes, quedando como elementos más explicativos los factores relacionados a las competencias profesionales, pero su significancia radica en carecer de importancia en el mercado laboral porque la inserción de los jóvenes se llevó a cabo con mayor frecuencia sin la posesión de un título.

### Variable ingreso mensual (IN)

En cuanto al análisis de los resultados de la variable IN se puede apreciar en el cuadro número 10, que hay una predominancia de salarios mensuales bajos representada por un 62.97% de la población total analizada, localizadas en los rangos 1 y 2 donde sólo 10 personas tuvieron salarios altos o prudentes<sup>24</sup>. Esto muestra una mala retribución por parte del mercado laboral sobre los jóvenes profesionistas y una subestimación al trabajo ejercido por este grupo etario, que se une a las filas de la fuerza productiva del estado.

Para seleccionar el presente modelo, se recurrió de manera análoga al modelo anterior, analizar cada uno de los criterios representativos del modelo logit multinomial.

**Cuadro 10. Frecuencias de la variable dependiente IN**

| Valor                  | Frecuencia | Porcentaje    | Frecuencia acumulada |
|------------------------|------------|---------------|----------------------|
| Vacías =0              | 1          | 1.23          | 1                    |
| Menos de \$2,500=1     | 30         | 37.04         | 31                   |
| De \$2,500 a \$3,500=2 | 21         | 25.93         | 52                   |
| De \$3,500 a \$4,500=3 | 5          | 6.17          | 57                   |
| De \$4,500 a \$5,500=4 | 6          | 7.41          | 63                   |
| De \$5,500 a \$6,500=5 | 7          | 8.64          | 70                   |
| De \$6,500 a \$7,500=6 | 1          | 1.23          | 71                   |
| Más de \$7,500=7       | 10         | 12.35         | 81                   |
| <b>Total</b>           | <b>81</b>  | <b>100.00</b> |                      |

Fuente: elaboración propia en base a resultados estimados.

<sup>24</sup> Para este trabajo los salarios altos o prudentes están en el rango de más de \$7,500 pesos al mes.

Enseguida se estimó un modelo logit multinomial a través de máxima verosimilitud, dando como resultados los que se puntualizan a continuación

$$IN = 0.288878MIE - 1.430021TIT + 0.068962ED + 0.008433SE \quad (6)$$

(0.0004)            (0.0093)            (0.4896)            (0.9851)

La estimación se realizó con un total de 81 observaciones la fuerza explicativa de este modelo se interpretó en base al pseudo  $R^2$  el cual es de 0.071323, reflejando una mayor fuerza explicativa que el modelo TAE, el logaritmo de verosimilitud tuvo un valor de -124.939 indicando que hay una relación inversa porque posee un signo negativo en conjunto.

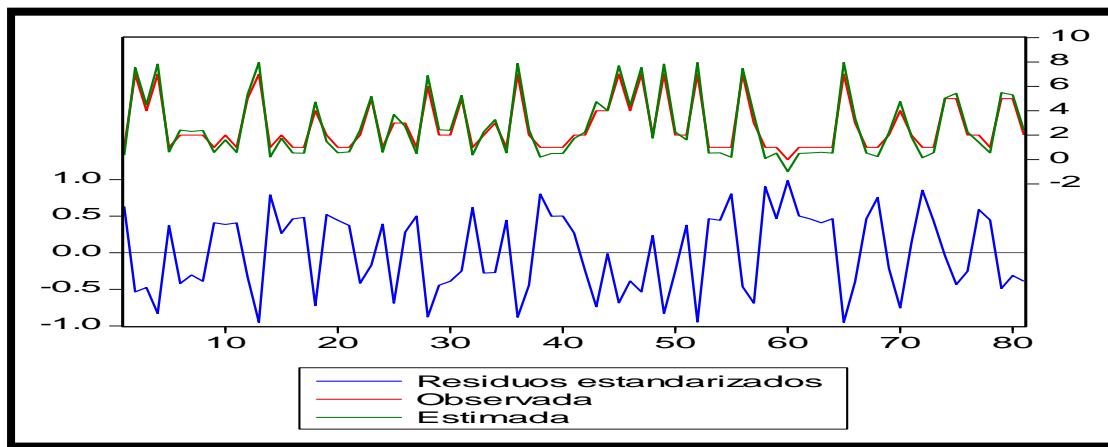
Una de las variables independientes que resultaron significativas en este modelo fue la variable MIE, con coeficiente positivo que explica que a un aumento de la variable MIE la variable IN también aumenta en un 0.28887%, es decir, que mientras el medio de inserción se aleje más de las recomendaciones de familiares amigos o conocidos y aspire a valores relacionados con la categoría “contactar a una empresa por iniciativa propia, bolsa de trabajo, sindicato o la invitación de una empresa” mayor será el sueldo. En un análisis conjunto del presente modelo y la marcada tendencia estadística<sup>25</sup> de bajos ingresos, se puede aseverar que el medio de inserción en este caso la recomendación por familiares, amigos o conocidos interviene de manera negativa sobre el ingreso del joven estudiante. Exponiendo a la variable MIE como un elemento del capital social eficaz en la inserción pero ineficiente en cuanto a las condiciones laborales a las que conduce, por otro lado, se presenta un mejor contexto a partir de la inserción llevada a cabo por elementos distintos a la parte social.

La otra variable que resultó significativa fue TIT, reflejando que al aumento de esta la variable, el ingreso tiende a disminuir en un 1.43% lo cual se traduce que la falta de un título disminuye el ingreso, esto coincide con la cómoda posición que toma el mercado laboral basada en las bajas retribuciones a los jóvenes, las cuáles podrían estar justificadas por una baja calificación de sus empleados. Dentro de las variables que carecieron de significatividad individual se encuentra ED y la SE, destacando que si fueron significativa para el modelo en su conjunto.

Cabe resaltar que para este modelo, sí resultaron significativas las variables de capital social y la de formación académicas, representadas la primera por las recomendaciones de familiares y amigos y la segunda por la posesión de un título. Pero sus significancias descansan en auspiciar malas condiciones, debido a que el capital social y la carencia de título universitario resultaron significativos para vincular a los jóvenes a empleos con bajos salarios y pocas prestaciones.

<sup>25</sup> Para ver resultados completos, véase cuadro 8 en el apartado de anexos.

**Figura 14. Gráfica de residuos: modelo IN**



Fuente: elaboración propia en base a resultados de la estimación.

## 5.7 Conclusión de los modelos

Analizando de manera general los resultados de los dos modelos, se puede decir que para la variable tiempo el capital social no fue relevante, pero las variables de formación académica sí lo fueron, proyectando que el sector privado en el mercado laboral con baja exigencia profesional, donde pareciera que la flexibilidad mostrada por parte de éste es estratégicamente implementada para otorgar bajos salarios, con el argumento de una baja preparación de su personal. Lo anterior, se apoya en el segundo modelo, el cual señala una desventaja de la ausencia de un título al minimizarse los salarios. Entonces, esta tendencia de los jóvenes por no titularse en tiempo y forma los envuelve en un círculo de pauperización del valor de su trabajo.

Asimismo, el segundo modelo deja ver como el capital social es sumamente significativo pero para desmejorar las condiciones laborales, dado que actúa como un elemento eficaz en la inserción pero cualitativamente conduce a un escenario de bajas retribuciones en que, desde el punto de vista personal, opera como un capital social paliativo que funciona como medio de inserción pero no ofrece buenas condiciones.

La tendencia de los jóvenes por utilizar una recomendación en la inserción a un empleo y en su mayoría no poseer un título universitario, habla de una fuerte eficacia de la variable de capital social sobre la inserción laboral, pese a que los oficios a los que se están vinculando estos jóvenes son de muy malas condiciones tanto en salario y en estabilidad contractual, para este caso el capital social funciona como la ruta más cómoda y eficaz para que los estudiantes se integren a las filas de la fuerza laboral subvalorada.

Esta investigación generó diversos resultados en referencia a las teorías adoptadas en el marco teórico. Para iniciar las conclusiones se da el siguiente orden, primero se

analizan los datos biográficos relevantes, después se llega a la solución de los objetivos específicos, para finalmente llegar a la resolución del objetivo general.

Es importante resaltar que surgieron datos notables respecto a la población encuestada los cuáles se localizan en el marco de los datos de identificación; uno de ellos es el predominio de la mujer en los estudios de posgrado y la mayor continuidad por parte de ésta respecto a los varones, sobre la decisión de seguir estudiando después de la licenciatura. Respecto al estado civil fue un factor que resultó de suma importancia para el estudio de posgrado siendo los solteros(as) quienes reflejan una mayor disposición a seguir estudiando que los casados(as). Asimismo, se dejó ver que la trayectoria académica de los estudiantes refleja una perseverancia y preferencia por el sector público respecto al privado para llevar a cabo sus estudios desde nivel primaria a nivel posgrado. En lo correspondiente al *background* socioeconómico del joven, los progenitores tienen una actuación importante en el futuro profesional de éste debido a que el contexto social de los padres que viene formándose desde sus estudios hasta su ocupación, puede influir en las aspiraciones profesionales y el tipo de contexto social circundante al joven.



## CONCLUSIONES

En base a lo antepuesto, las ocupaciones de los progenitores resultaron destacables manifestando que una cantidad significativa son empleados en el sector público y trabajadores por cuenta propia, esto refleja que la estructura ocupacional de los predecesores de esta población está incrustada en un 37% en trabajos burocráticos, un 34% en labores por cuenta propia y un 18% en oficios domésticos. Manifestando una predominancia de ocupaciones del estado frente al comercio, lo curioso es que esta tendencia de cargos de los progenitores con perfil burócrata no influye en los empleos de los hijos, debido a que los jóvenes se encuentran laborando en el sector privado en su mayoría.

Cabe resaltar, que los trabajos domésticos expresan cierta exención de las madres en el mercado laboral esto coincide y se puede explicar por las formaciones de las madres, que tuvieron un nivel de estudios más bajo que los hombres encontrándose mayormente en estudios de primaria y secundaria.

Otro acontecimiento que surgió fue una relevante movilidad laboral por parte de los estudiantes, ya que los jóvenes han tenido más de tres empleos al momento de la aplicación del cuestionario y su iniciación como trabajadores regularmente es a los 18 años. Este suceso puede ser favorable para los jóvenes, en la construcción de redes de colaboración en el tiempo que están ocupados y podría relacionarse con la preferencia manifestada en los resultados, donde el círculo con mayores contactos sociales es el trabajo.

### **Mecanismos de inserción laboral vinculados al capital social y competencias profesionales que utilizan los y las jóvenes para insertarse a un empleo.**

El primer objetivo de esta tesis fue describir los mecanismos de inserción laboral, en el cual se encontró que la recomendación de familiares, amigos o conocidos es el medio más recurrente entre los jóvenes para acceder a un empleo. Los jóvenes encuentran cierta eficacia en el uso de las recomendaciones mediante acciones de colaboración, influenciadas por un grado de confianza entre los actores de cierta estructura social, en este caso la moneda de cambio primordial fue la transferencia de información sobre las vacantes, seguida de otorgar una recomendación a los jefes sobre el aspirante a trabajar y en el mejor de los casos se detectó que se ofreció trabajo por los mismos contactos, todas estas acciones se caracterizan por ser parte de la manera de operar del capital social.

Es importante especificar que el prototipo de capital social que se detectó en esta investigación, es de tipo unión o *bonding* Longo (2003), siendo estos contactos muy cercanos e íntimos como la familia y amigos. Asimismo, es interesante destacar que no se observó relevante la participación de los vínculos de puente o *bridging* los cuáles son aquéllos que realizan actividades asimétricas a los jóvenes y que no pertenecen a los

contextos cotidianos de éstos, pero que según la teoría de Granovetter (1973), tienen una gran capacidad de conectar a las personas a otros contextos distintos y ofrecer información privilegiada de oportunidades de empleo y acceso al mismo.

Los tipos de vínculos que se manifestaron recaen en vínculos íntimos que transfieren información referente a su propio contexto, situación que se manifiesta en dos resultados: uno que da a conocer que los contactos de ayuda ya trabajaban en el lugar en el que se emplearon los jóvenes y otro resultado surgió, en los tipos de empleo cuyas particularidades revelan malas y homogéneas condiciones laborales para casi toda la población analizada proyectando un contexto laboral de negociaciones familísticas o de amiguismo.

Continuando con los mecanismos de inserción, referentes a las competencias y trayectoria académica utilizadas por los estudiantes para insertarse en el mercado laboral, resaltan los documentos que demuestran una trayectoria académica y algunas habilidades como el título universitario, la experiencia laboral y la capacidad del uso de equipo de cómputo. La importancia de un título va relacionada con el tema de los ingresos, porque los resultados del modelo expresan una relación negativa pues la falta de título minimiza los ingresos.

Sobresale cómo la habilidad de uso de cómputo correspondida con el avance tecnológico, se ha impregnado como necesaria en los mercados laborales y ahora es requisito en los procesos de reclutamiento. Por otro lado, es notorio que los medios de comunicación no tuvieron gran desempeño como se esperaba ya que los jóvenes no recurren a ellos para encontrar trabajo, de igual modo, no recurrieron a la aplicación de un examen para ingresar a un cargo en el cual su inserción estaría mediada por una evaluación en relación a su perfil profesional. Tampoco ejercieron iniciativas emprendedoras como autoemplearse reflejando una sociedad joven con bajas posibilidades de emprender y altas expectativas en los factores sociales como pase al mercado laboral.

Resalta que esa población está inserta en un ámbito educativo en el que se supone que el papel de la universidad también reside en concientizar sobre otras formas de sustento y la generación de actividades productivas. Pero esta situación no se refleja en los resultados, siendo un fuerte freno al desarrollo de la región puesto que se esfuman las ideas de la creación de nuevas alternativas de sustento e innovaciones por parte de los estudiantes.

### **Redes egocéntricas**

Un elemento importante en el marco del capital social fue que los jóvenes cooperan y ayudan para fines individualistas construyendo redes egocéntricas Lomnitz (1975); las cuáles se caracterizan por ser redes centradas en un individuo formadas a partir del conjunto de individuos con quienes se intercambian recíprocamente bienes y servicios. Lo anterior, se dejó ver cuando se cuestiona a los jóvenes sobre los círculos en los que

tienen más contactos sociales cuya respuesta fue en el trabajo y la universidad, exponiendo que esta población tiende a socializar en ambientes donde obtendrá un resultado benéfico como un título en el caso de la universidad o un sueldo en el caso de la ocupación.

Otra respuesta que argumenta la poca iniciativa de cooperación voluntaria de los jóvenes, está basada en la manera de construir más vínculos sociales, la cual refleja que estos hacen actividades laborales y académicas o mediante un vínculo conocen a otros, sobresaliendo que su socialización no ocurre en ambientes en donde se requiere cooperar o llevar a cabo acciones de manera voluntaria como en el caso de los grupos religiosos o la colonia. Lo antepuesto, manifiesta un sistema de intercambios individualistas como lo asevera Fukuyama (2000), en el que destaca que algunas de las normas de convivencia y cooperación surgen del ejercicio individual para tener mayores niveles de ganancia. También se revela una afirmación de Bourdieu (1985), en el cual el uso de un cierto capital lleva a conocer u obtener otros tipos de capitales en este caso mediante un contacto se conoce a otros.

Esto no quiere decir que la permanencia en estos círculos predominantes sea forzada o molesta, simplemente no hay indicio de que se realicen actividades en colectivos o para colectivos de manera voluntaria, como podrían ser actividades comunitarias las cuáles son emblemáticas en las prácticas relativas al capital social. Asimismo, se dejó ver que en la actual época actual regalar obsequios ya no es un acto alegórico para perpetuar las relaciones sociales por parte de los jóvenes, ahora sus medios para mantener los vínculos se caracterizan por ser accesibles y modernos como es el uso de los medios de comunicación que permiten mayor frecuencia de contacto, agilidad y bajo costo para relacionarse.

### **La manera de intervenir del capital social y las competencias profesionales en el proceso de inserción**

Respecto al objetivo número dos como ya se ha venido resaltando, los factores sociales fueron los más requeridos e importantes en la búsqueda del empleo, como la recomendación de familiares, amigos y conocidos. Cabe mencionar, que los aspectos referentes a las competencias también tuvieron relevancia detallándose que la inserción de la población analizada se efectuó en base a dos elementos relacionados con la empleabilidad (Romero *et al.* 2004), pero cada uno de ellos funciona en distintos tiempos y en distinto orden de importancia, los factores sociales que descansan en el concepto de capital social, actúan desde un primer momento hasta la contratación del empleo y son usados como conectores entre vínculos sociales y transmisores de información.

Los elementos del capital social o recomendaciones operan mediante tres acciones; la principal es otorgar información del empleo, la segunda el ofrecer el mismo y por último la recomendación con terceras personas sea el jefe o contactos del trabajo. Lo anterior,

exhibe cómo los contactos sociales operan como redes informativas y de colaboración, facilitando acciones de los individuos dentro de esta estructura social (Coleman, 1990).

La información fue el principal medio de cambio o elemento de intercambio de esta población analizada, que genera ciertos compromisos de reciprocidad volviéndose intercambios cíclicos que prolongan la relación entre las personas.

Los elementos de competencias y formación profesional son importantes a la hora de negociar el empleo, pero de una manera integral junto con una previa gestión de las recomendaciones. Los cuales funcionan como una garantía de que el aspirante a contratar pueda realizar un actividad, esto se basa en el hecho de que los jóvenes de esta población lograron insertarse sin poseer un título manifestando que el mercado laboral necesita experiencia y competencias transversales como la de manejar equipos de cómputo, reflejando un mercado laboral que necesita un mayor conocimiento empírico por parte del aspirante a contratar.

### **¿Que efectos genera el capital social y las competencias profesionales, en el proceso de inserción laboral?**

Este cuestionamiento hace referencia al objetivo general y el objetivo específico número 3, que requieren determinar que implicaciones tienen las variables de capital social y competencias en el proceso de inserción, para ello se elaboró un modelo de regresión en el que se evaluaron las limitaciones y alcances de las variables de estudio.

Se encontró que los efectos por parte del capital social en la inserción son muy significativos, caracterizándose por una fuerte utilidad y efectividad en la inserción pero no garantiza un trabajo con un buen escenario debido a que orientan a los jóvenes a cargos mal condicionados con bajos salarios e inestabilidad contractual. El capital social que se observa tiene una generalizada peculiaridad, caracterizándose por ser un paliativo que atenúa una necesidad, generando una conformidad laboral y una fuerte dependencia a este elemento por parte de los jóvenes que recae en el demérito de la trayectoria académica y el esfuerzo de este grupo etario.

Por parte de la formación profesional, se observa que sus efectos también son determinantes en el ingreso, pero para insertarse es un elemento secundario para el empleador que no debiera ser para el estudiante por que según el modelo empírico la ausencia de un título minimiza el sueldo. Entonces, se concluye que esta tendencia de los estudiantes de no titularse en tiempo y forma beneficia al mercado laboral perpetuando las bajas retribuciones a los empleados jóvenes. Este argumento, reside en la indiferencia manifestada por parte del mercado laboral, ante quienes poseen un título, reclutando en un tiempo inmediato a los estudiantes aún sin poseer este documento. En este apartado surge la reflexión que el mercado recluta jóvenes sin título y otorgar bajos salarios, con la justificación de que existe una baja preparación de su personal o que están en condición de “pasante”.

## **Líneas abiertas de investigación**

De este estudio han surgido diferentes líneas para futuras investigaciones, una de ellas es la consideración de la población total encuestada que comprenda jóvenes y adultos como población de análisis, teniendo un enfoque comparativo sobre las experiencias a las que se enfrentaron al momento de insertarse al mercado laboral, con ello se puede tener una noción del panorama laboral entre generaciones y el proceso de acceso al mercado laboral relacionado a cada grupo etario.

Otra arista por investigar son las condiciones de inserción laboral, no sólo del primer empleo sino del actual, debido a que la situación de los jóvenes que inician su vida laboral puede estar diferenciada entre la primer y última ocupación y las dinámicas podrían ser distintas a las que se apreciaron con esta investigación.

En cuanto a los instrumentos cuantitativos utilizados en esta investigación, se pospondría realizar la estimación de los modelos con una reducción de las opciones de respuesta de las variables dependientes, “tiempo que tardo en insertarse e ingreso mensual” (TAE e IN), utilizando las dos opciones más relevantes estadísticamente para cada variable y excluyendo respuestas que no figuraron en los estadísticos. Esto con la finalidad de apreciar si sólo las opciones principales de la variable dependiente dan un buen soporte o un resultado similar a lo obtenido en este estudio para no utilizar tantas categorías.

También, sería interesante realizar estimaciones con la aplicación de otro modelo como el logit condicional, en el que el valor para cada alternativa varíe y las perturbaciones sean independientes lo que daría lugar a la propiedad de la independencia de las alternativas irrelevantes.

## **Aportación al desarrollo económico local**

La actual investigación aporta información que exhibe un escenario que puede explicar parte del retraso o bajo desarrollo económico local, relacionado con los jóvenes profesionistas y el momento de la búsqueda de empleo en el que el hecho de estudiar ya no garantiza un buen trabajo ni un incremento en la calidad de vida para este grupo etario.

También se discute la baja exigencia profesional requerida a los nuevos profesionistas por parte del mercado laboral. Esto ocasiona bajos salarios para los jóvenes originando un bajo nivel de vida, desvalorización académica, desaceleración del consumo, baja productividad y un mercado laboral menos competitivo y eficiente por ende una baja aportación a la economía local.

En cuanto a los mecanismos de inserción, el escenario manifiesta procesos no basados en la competencia profesional, sino en aspectos sociales caracterizados por la empatía, manifestados mediante intercambio de favores que perpetúan contrataciones en empleos con malas condiciones laborales y funcionan a manera de paliativos, volviéndose una práctica recurrente entre los estudiantes por ser rápida y eficiente.

Este medio de inserción mantiene a esta población en trabajos vulnerables generando una cadena de afecciones tanto a los jóvenes como a la región que comprenden desde el bajo poder adquisitivo de éstos hasta un suspendido dinamismo económico por parte de este grupo, que no garantiza una economía próspera y mantiene en el estancamiento laboral a los jóvenes lo cual contribuye al retraso económico para la región.

## BIBLIOGRAFÍA

AA.VV. (2007). Informe Reflex: el profesional flexible en la sociedad del conocimiento en *Observatorio Universitario de Inserción Laboral* <http://www.insercionlaboral.net>

Amuedo C. y Mundra, K. (2004). "Social Networks and Their Impact on the Employment and Earnings of Mexican Immigrants", *EconWPA in its series Labor and Demography* with number 0502001.

Bisquerra, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.

Behar, R. y Grima (2004). "55 Respuestas a dudas típicas de estadística". Díaz de Santos, 2004

Blanco, J. (2005). *El Prácticum en los Estudios Pedagógicos*.

Bourdieu, P. (1977). "Cultural Reproduction and Social Reproduction", pp. 487-511 in J. Karabel and A. H. Halsey (eds.) *Power and Ideology in Education*, Oxford University Press, New York.

Bourdieu, P. (1980). "Le capital social: notes provisoires", *Actes de la recherche en Sciences sociales*, 2-3.

Bourdieu, P. (1985). "The forms of social capital", in Richardson, JG (Ed). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.

Bunk, G.P. (1994). "La transmisión de las competencias de la formación y Perfeccionamiento profesionales", *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.

Burt, R. (2000). "Structural Holes versus Network Closure as Social Capital." University of Chicago and European d' Administration d' Affairs (INSEAD)

Caballero, G., y Kington, C. (2005). Capital social e instituciones en el proceso de cambio económico. *Ekonomiaz*, 1-25.

Casquero, A. y García, D. (2006). "La inserción laboral de la formación profesional en España". XV Reunión de Asociación de Economía de la Educación, Granada disponible en <http://www.doredin.mec.es/documentos/01520113000211.pdf>

Calvo A., y Mathew O. (2004). "The Effects of Social Networks on Employment and Inequality," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 94(3), pages 426-454, June.

Calvo A., y Mathew O. (2004). "Networks in Labor Market: Wage and Employment Dynamics and Inequality." Manuscript California Institute of Technology.

CEPAL (2011). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. CEPAL.

Cifre, E., et al. (2006). Les competències genèriques i els titulats 195 universitaris a les Illes Balears. Palma de Mallorca: Universitat de les Illes Balears.

Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Massachusetts, Belknap Press/Harvard University Press.

Coloma, Fernando y Bernardita Vial. (2003). "Desempleo e inactividad Juvenil en Chile" en *Cuadernos de Economía*, abril, año 40, núm. 119, Chile, pp. 149-171.

Costa, M. (1996). Factor analysis and information criteria. *Qüestió, XX*.

Datcher, Linda (1983). "The Impact of Informal Networks on Quit Behavior" *The Review of Economics and Statistics*, 65(3), pp. 491-495.

Delgado, J. E. y Boncheva, A. I. (2008). *Educación Superior y Empleo en dos Economías de la Cuenca del Pacífico: casos México y Tailandia*. Colima: Universidad de Colima.

Durston, John (2000). ¿Qué es el Capital Social Comunitario? Documento CEPAL.

Durston, John (2001). "Evaluando el capital social en comunidades campesinas de Chile", documento presentado en el Vigésimo tercer Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Washington, D.C., 6 de septiembre.

Figuera, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*, Barcelona: EUB.

Fournet, M. (1993). S'insérer par le diplôme ou l'expérience? Etude exploratoire des représentations des jeunes 16-25 ans entrés en C.F.I. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 4, 27, 351-361.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, Nueva York, Free Press.

Fukuyama, F. (2000). "Social Capital and Civil Society", IMF Working Paper presented to IMF Institute Conference on Second Generation Reforms (8 y 9 of November de 1999).



Fukuyama, F. (2001). "Social capital, civil society, and development", *Third World Quarterly*, vol.22.

González, J. y Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in *Europe, Final Report. Phase One*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Granovetter, Mark. (1973). "The Strength of Weak Ties" en *American Journal of Sociology*; Vol. 78, No. 6 (pp. 1360-1380).

Granovetter, Mark. (1995) *Getting a job: a study of contacts and careers*, 2ª Ed. Chicago: University of Chicago Press.

Greene, W. (2000). *Econometric Analysis*, 4th ed., Prentice Hall, Englewood Cliffs.

Hanifan, L.. (1916). *The rural School Community Center* Annals of the American Academy of Political and Social Science 67:130-38 quotation at 130.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (5ta.Ed.) (2010). *Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratoria, descriptiva, correlacional o explicativa) en Metodología de la investigación* (pp. 78-89). México D.F., México: McGraw-Hill.

Ibáñez, S. (2002). *Inserción laboral juvenil: variables relevantes y perspectivas de política*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Departamento de Ingeniería Industrial, Serie de estudios de caso, 64.

Longo, M. E. (2003). "Lo qué les queda a los jóvenes. Capital social, trabajo y juventud en varones pobres" del Gran Buenos Aires, Argentina. *INDICSO Instituto de Investigación en Ciencias Sociales*, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad del Salvador.

Lomnitz, L. (1975). "Cómo sobreviven los marginados" Siglo XXI Editores, México D.F., México.

López, C. P. (2006). *Problemas resueltos de econometría*. Madrid: Paraninfo.

Lucas, R. (1988). "On the Mechanics of Development Planning" *Journal of Monetary Economics* N° 22/1, 3-42.

Madala, G.S. (1996). *Introducción a la Econometría*. 2ª. Ed.; México, Prentice-Hall.

Manjón, J. V., y López, M. P. (2008). "Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad". *Revista Iberoamericana de Educación* (46/9-10), 1-12.

Mankiw, Romer, D. y Weil, D. (1992). "A Contribution to the empirics of Economic Growth", *The Quarterly Journal of Economics*, Mayor pp. 407-437.

Mertens, L. (1996). *Labour Competence: Emergence, Analytical Frameworks and Institutional Models*. Montevideo: Cinterfor/ILO.

Montané, J. (1993). *Orientación ocupacional*. Barcelona: CEAC.

Narayan, D. (1999). *Bonds and Bridges: Social Capital and Poverty*, Washington, D.C., Banco Mundial.

OIJ-CEPAL (2004). Capítulo VI Empleo y capítulo VI Empleo, en “*La juventud iberoamericana, tendencias y urgencias*”, CEPAL. Disponible en <<http://www.oij.org/documentos/doc1202813603.pdf>>

OIT (2003) Alexim, J. y Brígido, R. (2003). “Avance Conceptual y Metodológico de la formación profesional en el campo de la diversidad en el trabajo y de la certificación profesional”. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE), de Brasil. [www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/otros/glosario.pdf) (Recuperado en Abril 2011).

OIT (2010) *Trabajo decente y juventud*. 2010. Perú p. 39 Disponible en <[http://prejal.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&task=view&id=979&Itemid=43](http://prejal.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=979&Itemid=43)> [consultado en abril de 2012]

Olson, M. (1982). *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*. New Haven: Yale UP.

Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.

Pérez, E. (1996). *Programa De Formació Per A La Inserció Laboral*. Barcelona: CEAC.

Portes, A. (1998). “Social capital: its origins and applications in modern sociology”, *Annual Reviews*, Nº 24.

Putnam, R. (1993). “*Making Democracy Work*” Princeton University Press, New Jersey.

Putnam y Goss (Ed) (2002). *Democracies in flux*, Oxford University Press.

Romer, P. (1986). "Increasing Returns and Long Run Growth", *Journal of Political Economy*, 94.

Romero, V., Pérez, E., Vidal, S. y Juez, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.

Salas Velasco, Manuel y Martin-Cobos Puebla, Manuel. (2006). "la demanda de educación superior: un análisis microeconómico con datos de corte transversal". en *Revista de Educación*, 339, pp.637-660.

Segundo, M. (2009). *Inserción al mercado laboral de los profesionistas de la UACJ: desde el enfoque de la política de ampliación de cobertura*. Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos; Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y Sede Académica de México.

Schkolnik, M. (1997). "Desempleo juvenil en Chile 1986-1995" *Revista Estadística y Economía*, Santiago, Chile I semestre 1997.

Schkolnik, M. (2005). *Caracterización de la Inserción laboral de los jóvenes*. Santiago, Chile: CEPAL (División de Desarrollo Social).

Stone, W., Gray, M. y Hughes, J. (2003), *Social Capital at Work*, *Australian Institute of Family Studies*, Melbourne, Australia disponible en: <http://www2.sprc.unsw.edu.au/ASPC2003/papers/Paper259.pdf>  
Stoneman, P., y Anderson, B. (2006). 'Social Capital, Quality of Life, Employment and ICTs', *Chimera Working Paper 2006-04*. Ipswich: University of Essex.

Semejin, J., et al. (2005). "*Competence Indicators in Academic Education and Early Labour Market Success of Graduates in Health Sciences*" Maastricht: Research Centre for Education and the Labour Market.

SNE: Servicio Nacional de Empleo

Tuning Educational Structures in Europe (2005): <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu>

Thurow, L.C. (1975). *Generating inequality*. Nueva York: Basic Books.

Trujillo, N. R. (1999). Selección efectiva de personal basada en competencias. *Congreso Interamericano de Psicología*, 1-16.

UNESCO (1998). *Informe Final: Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*, UNESCO, París, Francia.

Weller, J. Comp. (2003). "*La Problemática inserción laboral de los y las jóvenes*" serie macroeconomía del desarrollo CEPAL, Diciembre 2003.

Weller, J. (2005). *Problemas de empleo, tendencias y políticas para mejorar la inserción laboral*, CEPAL, Chile.

Woolcock, M. y D. Narayan (2000). "Capital social: implicaciones para la teoría, la investigación y las políticas de desarrollo", en *The World Bank Research Observer*, 15, 2 (August 2000): 225–49.

Wooldridge, Jeffrey M. (2002). *Econometric analysis of cross section and panel data*. Massachusetts, USA: Massachusetts Institute of Technology.

### **FUENTES ELECTRONICAS CONSULTADAS:**

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2010). Censo de Población y vivienda ENOE (2010). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo disponible en [http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.a.sp?s=est&c=27225&proy=enoe2011\\_po](http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.a.sp?s=est&c=27225&proy=enoe2011_po)

International Labor Organization, Bureau of Statistics (ILO-LABORSTA) 2011 (Fecha de acceso 17 de septiembre de 2011). URL disponible en [http://laborsta.ilo.org/sti/DATA\\_FILES/TABLE\\_PDF/MEX\\_SP.pdf](http://laborsta.ilo.org/sti/DATA_FILES/TABLE_PDF/MEX_SP.pdf)

SEP: Secretaría de Educación Pública < <http://www.sep.gob.mx/>> SEP: Secretaría de Educación Pública <http://www.dgpp.sep.gob.mx/principalescifras/>

## ANEXOS

**Cuadro 1. Tablas de contingencia variable: TAE**

|                    | INGRESO MENSUAL*TIEMPO DE INSERCIÓN |                   |                      |                      |                      |                      |                      |                |       |
|--------------------|-------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------|-------|
| TAE                | Vacías                              | Menos de \$ 2,500 | De \$2,500 a \$3,500 | De \$3,500 a \$4,500 | De \$4,500 a \$5,500 | De \$5,500 a \$6,500 | De \$6,500 a \$7,500 | Más de \$7,500 | Total |
| vacías             | 0                                   | 0                 | 1                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0              | 1     |
| ya trabajaba       | 0                                   | 14                | 8                    | 3                    | 2                    | 4                    | 0                    | 1              | 32    |
| menos de 6 meses   | 1                                   | 8                 | 10                   | 2                    | 2                    | 2                    | 1                    | 6              | 32    |
| de 6 meses a 1 año | 0                                   | 8                 | 1                    | 0                    | 2                    | 1                    | 0                    | 2              | 14    |
| mas de un año      | 0                                   | 0                 | 1                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 1              | 2     |
| Total              | 1                                   | 30                | 21                   | 5                    | 6                    | 7                    | 1                    | 10             | 81    |
|                    | EDAD*TIEMPO DE INSERCIÓN            |                   |                      |                      |                      |                      |                      |                | Total |
|                    | 22                                  | 23                | 24                   | 25                   | 26                   | 27                   | 28                   | 29             | 22    |
| vacías             | 0                                   | 0                 | 1                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0                    | 0              | 1     |
| ya trabajaba       | 2                                   | 2                 | 5                    | 4                    | 2                    | 5                    | 5                    | 7              | 32    |
| menos de 6 meses   | 2                                   | 2                 | 4                    | 6                    | 5                    | 6                    | 3                    | 4              | 32    |
| de 6 meses a 1 año | 0                                   | 1                 | 3                    | 0                    | 3                    | 4                    | 1                    | 2              | 14    |
| mas de un año      | 0                                   | 1                 | 0                    | 0                    | 0                    | 1                    | 0                    | 0              | 2     |
| Total              | 4                                   | 6                 | 13                   | 10                   | 10                   | 16                   | 9                    | 13             | 81    |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario

**Cuadro 2. Tabla de contingencia: variable TAE**

|                    | MEDIO INSERCIÓN* TIEMPO DE INSERCIÓN            |                         |                 |  |                          |   |           |                  |   |       |
|--------------------|---|-------------------------|-----------------|--|--------------------------|---|-----------|------------------|---|-------|
|                    | Recomendación de familiares, amigos o conocidos | concurso por el trabajo | Servicio social | Medios de comunicación: Periódico, internet, radio | Inicio su propio negocio | Contactó a la empresa por iniciativa propia | Sindicato | Bolsa de Trabajo | Invitación de una empresa o institución | Total |
| vacías             | 1   | 0                       | 0               | 0  | 0                        | 0   | 0         | 0                | 0                                       | 1     |
| ya trabajaba       | 21  | 2                       | 1               | 1  | 1                        | 2   | 1         | 1                | 2                                       | 32    |
| menos de 6 meses   | 17  | 3                       | 2               | 3  | 1                        | 1   | 1         | 1                | 3                                       | 32    |
| de 6 meses a 1 año | 10  | 0                       | 0               | 2  | 0                        | 1   | 0         | 1                | 0                                       | 14    |
| mas de un año      | 1   | 0                       | 0               | 0  | 0                        | 0   | 1         | 0                | 0                                       | 2     |
| Total              | 50  | 5                       | 3               | 6  | 2                        | 4   | 3         | 3                | 5                                       | 81    |
|                    | FRECUENCIA DE CONTACTO*TIEMPO DE INSERCIÓN      |                         |                 |  |                          |   |           |                  |   |       |
|                    | casi nunca o nunca                              | por año                 | por mes         | por semana   | diario                   | No ocupo contacto para entrar a trabajar    |           |                  | Total                                   |       |
| vacías             | 0   | 1                       | 0               | 0  | 0                        | 0   |           |                  | 1                                       |       |
| ya trabajaba       | 2   | 5                       | 5               | 10   | 9                        | 1   |           |                  | 32                                      |       |
| menos de 6 meses   | 1   | 5                       | 7               | 6  | 5                        | 8   |           |                  | 32                                      |       |
| de 6 meses a 1 año | 1   | 4                       | 3               | 2  | 2                        | 2   |           |                  | 14                                      |       |
| mas de un año      | 0   | 0                       | 0               | 1  | 1                        | 0   |           |                  | 2                                       |       |
| Total              | 4   | 15                      | 15              | 19   | 17                       | 11  |           |                  | 81                                      |       |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario

**Cuadro 3. Tabla de contingencia variable: TAE**

| <b>CURSO DE ESPECIALIZACIÓN*TIEMPO DE INSERCIÓN</b> |  |  |       |
|---|--|--|-------|
|   | si tiene curso de especialización        | no tiene curso de especialización        | Total |
| vacías  | 1  | 0  | 1     |
| ya trabajaba  | 26                                       | 6  | 32    |
| menos de 6 meses                                    | 23                                       | 9  | 32    |
| de 6 meses a 1 año                                  | 10                                       | 4  | 14    |
| mas de un año                                       | 2  | 0  | 2     |
| Total   | 62                                       | 19                                       | 81    |
| <b>TITULO* TIEMPO DE INSERCIÓN</b>                  |  |  |       |
|   | si tenía título al momento de insertarse | no tenía título al momento de insertarse | Total |
| vacías  | 0  | 1  | 1     |
| ya trabajaba  | 3  | 29                                       | 32    |
| menos de 6 meses                                    | 8  | 24                                       | 32    |
| de 6 meses a 1 año                                  | 4  | 10                                       | 14    |
| mas de un año                                       | 1  | 1  | 2     |
| Total   | 16                                       | 65                                       | 81    |
| <b>SECTOR DE EMPLEO*TIEMPO DE INSERCIÓN</b>         |  |  |       |
|   | público                                  | privado                                  | Total |
| vacías  | 0  | 1  | 1     |
| ya trabajaba  | 7  | 25                                       | 32    |
| menos de 6 meses                                    | 11                                       | 21                                       | 32    |
| de 6 meses a 1 año                                  | 4  | 10                                       | 14    |
| mas de un año                                       | 2  | 0  | 2     |
| Total   | 24                                       | 57                                       | 81    |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario.

**Cuadro 4. Tabla de contingencia: variable IN**

|                      | EDAD* INGRESO MENSUAL                                    |                             |                    |   |                                |  |           |                        |   |       |
|----------------------|--|-----------------------------|--------------------|---|--------------------------------|--|-----------|------------------------|---|-------|
|                      | 22   | 23                          | 24                 | 25  | 26                             | 27   | 28        | 29                     | Total   |       |
| vacías               | 0  | 0                           | 0                  | 0   | 0                              | 0  | 0         | 1                      | 1   |       |
| menos de \$ 2,500    | 2  | 3                           | 5                  | 2   | 4                              | 7  | 3         | 4                      | 30  |       |
| De \$2,500 a \$3,500 | 2  | 3                           | 4                  | 5   | 2                              | 0  | 1         | 4                      | 21  |       |
| De \$3,500 a \$4,500 | 0  | 0                           | 3                  | 0   | 0                              | 0  | 2         | 0                      | 5   |       |
| De \$4,500 a \$5,500 | 0  | 0                           | 0                  | 1   | 2                              | 2  | 1         | 0                      | 6   |       |
| De \$5,500 a \$6,500 | 0  | 0                           | 1                  | 1   | 0                              | 2  | 0         | 3                      | 7   |       |
| De \$6,500 a \$7,500 | 0  | 0                           | 0                  | 0   | 1                              | 0  | 0         | 0                      | 1   |       |
| Más de \$7,500       | 0  | 0                           | 0                  | 1   | 1                              | 5  | 2         | 1                      | 10  |       |
| Total                | 4  | 6                           | 13                 | 10  | 10                             | 16   | 9         | 13                     | 81  |       |
|                      | MEDIO DE INSERCIÓN*INGRESO MENSUAL                       |                             |                    |   |                                |  |           |                        |   |       |
|                      | Recomendación<br>de familiares,<br>amigos o<br>conocidos | concurrió por<br>el trabajo | Servicio<br>social | Medios de<br>comunicación:<br>Periódico,<br>internet, radio | Inicio su<br>propio<br>negocio | Contactó<br>a la<br>empresa<br>por<br>iniciativa<br>propia | Sindicato | Bolsa<br>de<br>Trabajo | Invitación de<br>una empresa<br>o institución | Total |
| vacías               | 1  | 0                           | 0                  | 0   | 0                              | 0  | 0         | 0                      | 0   | 1     |
| menos de \$ 2,500    | 24   | 1                           | 1                  | 2   | 0                              | 1  | 0         | 0                      | 1   | 30    |
| De \$2,500 a \$3,500 | 13   | 3                           | 0                  | 1   | 0                              | 1  | 1         | 1                      | 1   | 21    |
| De \$3,500 a \$4,500 | 2  | 0                           | 1                  | 2   | 0                              | 0  | 0         | 0                      | 0   | 5     |
| De \$4,500 a \$5,500 | 3  | 0                           | 0                  | 1   | 1                              | 0  | 0         | 1                      | 0   | 6     |
| De \$5,500 a \$6,500 | 2  | 0                           | 1                  | 0   | 0                              | 0  | 1         | 1                      | 2   | 7     |
| De \$6,500 a \$7,500 | 0  | 1                           | 0                  | 0   | 0                              | 0  | 0         | 0                      | 0   | 1     |
| Más de \$7,500       | 5  | 0                           | 0                  | 0   | 1                              | 2  | 1         | 0                      | 1   | 10    |
| Total                | 50   | 5                           | 3                  | 6   | 2                              | 4  | 3         | 3                      | 5   | 81    |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario.



**Cuadro 5. Tabla de contingencia: variable IN**

|                      | FRECUENCIA DE CONTACTO*INGRESO MENSUAL |              |                  |                    |               |  |       |
|----------------------|--|--------------|------------------|--------------------|---------------|--|-------|
|                      | casi nunca o nunca                     | por año      | por mes          | por semana         | diario        | No ocupo contacto para entrar a trabajar | Total |
| vacias               | 0                                      | 0            | 0                | 0                  | 1             | 0  | 1     |
| menos de \$ 2,500    | 1                                      | 6            | 5                | 6                  | 9             | 3  | 30    |
| De \$2,500 a \$3,500 | 2                                      | 4            | 5                | 4                  | 3             | 3  | 21    |
| De \$3,500 a \$4,500 | 0                                      | 1            | 0                | 2                  | 1             | 1  | 5     |
| De \$4,500 a \$5,500 | 0                                      | 2            | 2                | 0                  | 0             | 2  | 6     |
| De \$5,500 a \$6,500 | 0                                      | 1            | 1                | 5                  | 0             | 0  | 7     |
| De \$6,500 a \$7,500 | 0                                      | 0            | 0                | 0                  | 0             | 1  | 1     |
| Más de \$7,500       | 1                                      | 1            | 2                | 2                  | 3             | 1  | 10    |
| Total                | 4                                      | 15           | 15               | 19                 | 17            | 11                                       | 81    |
|                      | TIEMPO DE INSERCIÓN*INGRESO MENSUAL    |              |                  |                    |               |  |       |
|                      | vacias                                 | ya trabajaba | menos de 6 meses | de 6 meses a 1 año | mas de un año | Total                                    |       |
| vacias               | 0                                      | 0            | 1                | 0                  | 0             | 1  |       |
| menos de \$ 2,500    | 0                                      | 14           | 8                | 8                  | 0             | 30                                       |       |
| De \$2,500 a \$3,500 | 1                                      | 8            | 10               | 1                  | 1             | 21                                       |       |
| De \$3,500 a \$4,500 | 0                                      | 3            | 2                | 0                  | 0             | 5  |       |
| De \$4,500 a \$5,500 | 0                                      | 2            | 2                | 2                  | 0             | 6  |       |
| De \$5,500 a \$6,500 | 0                                      | 4            | 2                | 1                  | 0             | 7  |       |
| De \$6,500 a \$7,500 | 0                                      | 0            | 1                | 0                  | 0             | 1  |       |
| Más de \$7,500       | 0                                      | 1            | 6                | 2                  | 1             | 10                                       |       |
| Total                | 1                                      | 32           | 32               | 14                 | 2             | 81                                       |       |

Fuente: elaboración propia en base a las estimaciones.

**Cuadro 6. Tabla de contingencia: variable IN**

| CURSO DE ESPECIALIZACIÓN*INGRESO MENSUAL |  |  |       |
|--|--|--|-------|
|  | si tiene curso de especialización        | no tiene curso de especialización        | Total |
| vacías                                   | 1  | 0  | 1     |
| menos de \$ 2,500                        | 21                                       | 9  | 30    |
| De \$2,500 a \$3,500                     | 18                                       | 3  | 21    |
| De \$3,500 a \$4,500                     | 4  | 1  | 5     |
| De \$4,500 a \$5,500                     | 4  | 2  | 6     |
| De \$5,500 a \$6,500                     | 7  | 0  | 7     |
| De \$6,500 a \$7,500                     | 1  | 0  | 1     |
| Más de \$7,500                           | 6  | 4  | 10    |
| Total                                    | 62                                       | 19                                       | 81    |
| TITULO*INGRESO MENSUAL                   |  |  |       |
|  | si tenía título al momento de insertarse | no tenía título al momento de insertarse | Total |
| vacías                                   | 0  | 1  | 1     |
| menos de \$ 2,500                        | 4  | 26                                       | 30    |
| De \$2,500 a \$3,500                     | 3  | 18                                       | 21    |
| De \$3,500 a \$4,500                     | 1  | 4  | 5     |
| De \$4,500 a \$5,500                     | 0  | 6  | 6     |
| De \$5,500 a \$6,500                     | 3  | 4  | 7     |
| De \$6,500 a \$7,500                     | 0  | 1  | 1     |
| Más de \$7,500                           | 5  | 5  | 10    |
| Total                                    | 16                                       | 65                                       | 81    |
| SECTOR EMPLEO*INGRESO MENSUAL            |  |  |       |
|  | público                                  | privado                                  | Total |
| vacías                                   | 0  | 1  | 1     |
| menos de \$ 2,500                        | 9  | 21                                       | 30    |
| De \$2,500 a \$3,500                     | 6  | 15                                       | 21    |
| De \$3,500 a \$4,500                     | 1  | 4  | 5     |
| De \$4,500 a \$5,500                     | 1  | 5  | 6     |
| De \$5,500 a \$6,500                     | 3  | 4  | 7     |
| De \$6,500 a \$7,500                     | 0  | 1  | 1     |
| Más de \$7,500                           | 4  | 6  | 10    |
| Total                                    | 24                                       | 57                                       | 81    |

Fuente: elaboración propia en base a cuestionario

**Cuadro 7.Resultados del modelo de regresión de la variable TAE**

| Variable dependiente: TAE   |                |   |               |           |
|---|----------------|---|---------------|-----------|
| Método de máxima verosimilitud-logit ordenado (Quadratic hill climbing) |                |   |               |           |
| Muestra: 1 81   |                |   |               |           |
| Muestras incluidas: 81  |                |   |               |           |
| Número de valores o indicadores ordenados: 5                            |                |   |               |           |
| Convergencia obtenida a partir de 6 interacciones                       |                |   |               |           |
| Matriz de covarianzas calculada a partir de las segundas derivadas      |                |   |               |           |
|   | Coeficiente    | Error estándar                          | Estadístico Z | Prob.     |
|   |                |   |               |           |
|   |                |   |               |           |
| FC  | 0.059644       | 0.148816                                | 0.400794      | 0.6886    |
| TIT   | -1.267291      | 0.54322                                 | -2.332923     | 0.0197    |
| ED  | -0.096764      | 0.105268                                | -0.919217     | 0.358     |
| SE  | -0.924384      | 0.478614                                | -1.93138      | 0.0534    |
|   | Puntos límites |   |               |           |
| LIMIT_1:C(5)  | -10.70269      | 3.572988                                | -2.995445     | 0.0027    |
| LIMIT_2:C(6)  | -6.550447      | 3.387425                                | -1.933754     | 0.0531    |
| LIMIT_3:C(7)  | -4.639272      | 3.345424                                | -1.386752     | 0.1655    |
| LIMIT_4:C(8)  | -2.290283      | 3.384295                                | -0.676739     | 0.4986    |
| Criterio de Akaike  | 2.458312       | Criterio de Schwartz                    |               | 2.694801  |
| Logaritmo de máxima verosimilitud                                       | -91.56164      | Criterio de Hannan-Quinn                |               | 2.553195  |
| Logaritmo de máxima verosimilitud restringido                           | -95.81019      | Promedio del logaritmo de verosimilitud |               | -1.130391 |
| LR estadístico (4 df)   | 8.497087       | LR índice (Pseudo-R2)                   |               | 0.044343  |
| Probabilidad (LR stat)  | 0.074976       |   |               |           |

Fuente: elaboración propia en base a las estimaciones.

**Cuadro 8. Resultados del modelo de regresión de la variable IN**

| Variable dependiente: IN  |             |   |               |           |
|---|-------------|---|---------------|-----------|
| Método de máxima verosimilitud-logit ordenado (Quadratic hill climbing) |             |   |               |           |
| Muestra: 1 81   |             |   |               |           |
| Muestras incluidas: 81  |             |   |               |           |
| Número de valores o indicadores ordenados: 5                            |             |   |               |           |
| Convergencia obtenida a partir de 7 interacciones                       |             |   |               |           |
| Matriz de covarianzas calculada a partir de las segundas derivadas      |             |   |               |           |
|   | Coeficiente | Error estándar                          | Estadístico Z | Prob.     |
| MIE   | 0.288878    | 0.082088                                | 3.519128      | 0.0004    |
| TIT   | -1.430021   | 0.549943                                | -2.600308     | 0.0093    |
| ED  | 0.068962    | 0.099797                                | 0.691024      | 0.4896    |
| SE  | 0.008433    | 0.452343                                | 0.018643      | 0.9851    |
| Puntos limites  |             |   |               |           |
| LIMIT_1:C(5)  | -4.698255   | 3.290918                                | -1.427643     | 0.1534    |
| LIMIT_2:C(6)  | -0.624067   | 3.132249                                | -0.199239     | 0.8421    |
| LIMIT_3:C(7)  | 0.627653    | 3.136669                                | 0.200102      | 0.8414    |
| LIMIT_4:C(8)  | 0.972614    | 3.142774                                | 0.309476      | 0.757     |
| LIMIT_5:C(9)  | 1.470512    | 3.148947                                | 0.466985      | 0.6405    |
| LIMIT_6:C(10)   | 2.196818    | 3.152562                                | 0.696836      | 0.4859    |
| LIMIT_7:C(11)   | 2.321211    | 3.15294                                 | 0.736205      | 0.4616    |
| Criterio de Akaike  | 3.356522    | Criterio de Schwartz                    |               | 3.681694  |
| Logaritmo de máxima verosimilitud                                       | -124.9391   | Criterio de Hannan-Quinn                |               | 3.486985  |
| Logaritmo de máxima verosimilitud restringido                           | -134.5345   | Promedio del logaritmo de verosimilitud |               | -1.542458 |
| LR estadístico (4 df)   | 19.19078    | LR índice (Pseudo-R2)                   |               | 0.071323  |
| Probabilidad (LR stat)  | 0.000721    |   |               |           |

Fuente: elaboración propia en base a estimaciones.