

**Relación entre el perfil de egreso y su situación laboral en los egresados de la Licenciatura
en Sistemas Administrativos de la Universidad de Sonora**

Tesis

Sometida a la consideración del Departamento de Contabilidad

de la

División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias

de la

Universidad de Sonora

por

Miriam Areli Araiza Esquer

Como requisito parcial para obtener el título

de

Licenciado en Sistemas Administrativos con Opción en Producción y Calidad

Santa Ana, Sonora

Junio de 2014

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"



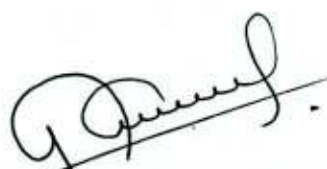
Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

ESTA TESIS FUE REALIZADA BAJO LA DIRECCIÓN DEL COMITÉ TUTORIAL,
APROBADA Y ACEPTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN SISTEMAS ADMINISTRATIVOS CON OPCIÓN EN
PRODUCCIÓN Y CALIDAD

COMITÉ TUTORIAL

DIRECTOR:



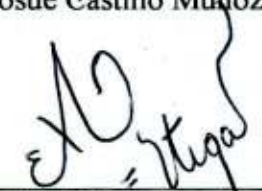
M.C. Luis Ernesto Gerlach Barrera

ASESOR:



M.A. Josué Castillo Muñoz

ASESOR:



M.A. Elsa Armida Ortega Verdugo

AGRADECIMIENTO

A mi familia que con su firmeza me enseñó a llevar a cabo todos y cada uno de los proyectos que me propongo.

A Dios, por la maravillosa oportunidad de vivir esta experiencia, sin él todos los esfuerzos humanamente posibles no hubieran bastado para la realización de este trabajo.

A todos y cada uno de mis maestros que a lo largo de mi vida han estado presentes en mi formación académica, muy especial a mi comité tutorial: M.C. Luis Ernesto Gerlach Barrera, M.A. Josué Castillo Muñoz, M.A. Elsa Armida Ortega Verdugo.

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a todas aquellas personas que de alguna manera participaron para que se realizara, en especial a mi hijo Luis Mario Urias Araiza por su tiempo y paciencia, a mis padres María Teresa Esquer Rico y Benedicto Araiza Paredes por la confianza que han puesto en mí, a mis hermanos por su apoyo y a Dios por permitirme realizar una de las metas más importantes en mi vida y estar siempre en mi camino.

Gracias.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN.....	1
REVISIÓN DE LITERATURA.....	4
Origen del desempleo.....	4
Mercado laboral.....	4
Desempleo.....	6
Desempleo juvenil.....	6
Inserción laboral para jóvenes.....	6
Perspectiva del desempleo.....	7
Problemas de la inserción laboral.....	8
Jóvenes e interinidad laboral.....	9
Las universidades contribuyen al empleo o desempleo.....	10
Sucesos laborales de la población.....	12
Desempleo, subcontratación y bajos salarios.....	13
Incomoda desempleo a jóvenes con estudios universitarios.....	14
Iniciativas contra el desempleo.....	16
Egresados no trabajan en lo que estudiaron.....	17
Fuga de talentos mexicanos.....	18
Determinantes de la inserción laboral de los egresados.....	20
Impacto laboral de los empleadores.....	20
Preparación profesional.....	21
Orientación profesional.....	25

MATERIAL Y MÉTODOS.....	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	32
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1. Localización del sitio de estudio.....	28
Figura 2. Universidad de Sonora, <i>campus</i> Santa Ana.....	29
Figura 3. Opción de egreso de los alumnos participantes en el estudio.....	33
Figura 4. Razón por la cual el egresado no está laborando en su área de conocimiento.....	34
Figura 5. Tiempo que llevan desempleados los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.....	35
Figura 6. Áreas en las que se desenvuelven profesionalmente los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos que sí están trabajando.....	36
Figura 7. Posibilidad de subir de puesto, manifestada por los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.....	37
Figura 8. Relación del empleo actual con la carrera cursada de los egresados	38
Figura 9. Forma como obtuvieron su empleo los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.....	39
Figura 10. Intensidad con la que los egresados han buscado empleo fuera de la ciudad de Santa Ana, Sonora.....	40
Figura 11. Ciudades en las que han acudido a buscar empleo los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.....	41
Figura 12. Disposición de los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos para ejercer su profesión fuera de la ciudad de Santa Ana, Sonora.....	42
Figura 13. Posibilidad de que los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos acepten una visa de trabajo en Estados Unidos.....	43
Figura 14. Frecuencia con la cual los egresados buscaron información sobre las ofertas de empleo en la ciudad de Santa Ana, Sonora.....	44
Figura 15. Opinión de los egresados en cuanto a si habría sido útil recibir orientación estudiantil para escoger su carrera.....	45

RESUMEN

El *campus* Santa Ana de la Universidad de Sonora se ha caracterizado por ser una de las escuelas de mayor prestigio del estado de Sonora, de la cual han egresado gran número de generaciones en los últimos años, el problema notable es que alumnos egresados de la Universidad de Sonora se han localizado laborando en lugares que no van de acuerdo a su profesión. El presente estudio se realizó en la Universidad de Sonora *campus* Santa Ana, durante el año 2012 con el objetivo de conocer en donde están situados los empleos para la Licenciatura en Sistemas Administrativos ofrecida en la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana y determinar por qué los egresados no salen a buscar empleo a ciudades vecinas.

Se encuestó de manera personal a los alumnos egresados, la encuesta se aplicó durante el verano y otoño de 2012, a los egresados localizados en la ciudad de Santa Ana y parte de Magdalena. Se decidió trabajar con un universo de 58 egresados, el motivo es que son pocos los egresados de las dos generaciones antes mencionadas, entre ellos se encontraron alumnos de diferentes opciones. La encuesta se aplicó a través de un cuestionario escrito y de manera personal a la mayoría de los egresados y al resto se les contactó por medio de redes sociales, donde se les adjuntó la encuesta y ellos la enviaban al finalizar con las respuestas requeridas, cualquier duda era atendida inmediatamente, y de esa forma se obtuvo la información necesaria. Los resultados logrados en las encuestas fueron organizados en archivos para su análisis. Los resultados más relevantes muestran que algunos ex alumnos no están laborando actualmente porque no han encontrado empleo en la ciudad y no han salido a buscar fuera de la ciudad, los datos muestran con un 50%, que no ha salido a buscar empleo fuera de la ciudad por diferentes razones, no tiene un medio de transporte adecuado para desplazarse a ciudades vecinas, porque están esperando

oportunidades de empleo en la ciudad de Santa Ana, porque la familia no lo permite (hijos, esposo), el 35% de egresados eligió la opción de un poco, refiriéndose que ha salido a la ciudad cercana de Magdalena pero no precisamente a buscar empleos referente a su área, el 10% de los egresados ha salido a buscar empleo a ciudades vecinas con mucha mayor infraestructura, en las cuales fueron mencionadas la ciudad de Magdalena, Hermosillo y Nogales, y el 5% comentó que regularmente refiriéndose a que sí ha salido fuera de la ciudad a buscar empleo pero no especialmente a las industrias que van acorde a su profesión, si no a trabajos sin ninguna relación a su preparación académica. Se concluye que es factible que la Universidad de Sonora implemente nuevas licenciaturas que no estén tan saturadas en la región, que impulsen a los alumnos más destacados de la generación a mantenerse en forma relevante con el fin de que al concluir su licenciatura obtengan un buen empleo muy bien remunerado y que con esta estrategia que implemente la universidad se motive a los demás alumnos para que mejoren sus expectativas, complementar la educación con una orientación profesional enseñándole al alumno donde puede acudir a buscar empleo, darle las opciones donde se puede acomodar fácilmente con respecto a su especialidad.

INTRODUCCIÓN

Las épocas han cambiado, vivimos en una cultura ansiosa donde los conocimientos han sufrido cambios. En la actualidad se debe continuar un transcurso de aprendizaje duradero y perpetuo estudio de los conocimientos. Las empresas de hoy en día exigen respuestas rápidas no solo para desempeñar sus propios fines sino para atender otro tipo de problemas del entorno social, político y económico, se preparan para el trabajo y forman a las personas con más capacidad para desempeñar las perspectivas de los empleadores, los recién egresados están algo confundidos, ya que no saben si seguir estudiando una maestría, o buscar una empresa para el primer empleo y saber si realmente están capacitados para el mundo laboral.

La mentalidad de muchas empresas bloquea la incorporación de muchos jóvenes que podrían ser excelentes elementos sin tan solo recibieran la oportunidad de ser empleados, nadie nace con experiencia y menos un joven recién egresado que se topa al pedir empleo con que se necesita experiencia laboral mínima de dos años, como recién egresados no se cuenta con tal experiencia, pero como egresados de la universidad se cuenta con prácticas profesionales y servicio social que se puede añadir al *currículum*.

Los egresados y algunos alumnos de la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana se preguntan ¿por qué y para que estudiar?, si al final se encuentran que los que han estudiado han visto fracasados sus sueños cuando tienen que dedicarse a algo que ellos no esperaban. Muchos jóvenes santanenses sufren un alto nivel de desempleo, sienten que le han fallado a la familia, casi no hay puestos de trabajo y los que hay suelen estar mal pagados ¿Por qué? Se tiene una respuesta muy razonable: porque no se tienen empresas muy exitosas en Santa Ana que generen beneficios, inviertan y creen empleo, porque las carreras que ofrece la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana están muy saturadas y

solo quedan los trabajos menos pagados, también se piensa que es por la crisis financiera que está pasando últimamente donde las grandes empresas no quieren establecerse y si no se invierte no hay fuentes de trabajo, pero en general la falta de empleo en la ciudad es originado por la falta de inversión interna y externa en un país, es decir, las personas que invierten dinero en la apertura de una empresa prefieren no arriesgarse y eso contribuye más al desempleo, las soluciones pueden ser que el gobierno junto con el resto de la sociedad planteen para apoyar la inversión y apoyen a las microempresas, entre más empresas productoras de trabajo se encuentren habrá más fuentes de empleo, si se mirara hacia los egresados y se les diera la confianza necesaria para destinarlos a puestos bien remunerados, confiando en sus conocimientos y preparación para desempeñar cualquier labor que se les destinara de acuerdo a sus licenciaturas, también atraer empresas extranjeras, no para explotar la mano de obra sino para contribuir con el crecimiento de las personas, y así asegurar el éxito para la empresa por los buenos resultados que esto implica, que los egresados tengan en su ciudad oportunidades laborales sin necesidad de emigrar, que sientan el respaldo y apoyo de la universidad con bolsas de empleo dentro y fuera de la ciudad, habrá universitarios que deseen buscar nuevos horizontes fuera del entorno y qué mejor que contar con una gama de oportunidades, sería lo ideal.

Los jóvenes han identificado bien el problema pero se equivocan en la solución. Si comprendieran en como serenar sus penas estarían creando un espacio más agradable y así el nuevo alumnado se sentiría más motivado, ahora la pregunta sería ¿Por qué no salir a buscar trabajo fuera de la ciudad de Santa Ana? No lo distingan como una triste realidad, al contrario son nuevas experiencias que se deben de vivir para formarse como persona y profesional, el contacto con gente diferente enriquecerá y cambiara la mentalidad. Así como se limitan las posibilidades por un lado, por el otro hay puertas abiertas a la

imaginación para el trabajo, analizar, observar para dar en el punto, ¿Por qué no buscar nuevas alternativas? Una opción sería el autoempleo, abrir su propio lugar de trabajo y emplear a compañeros eficientes.

Los jóvenes sacrifican su dinero, tiempo y salud por terminar sus estudios y convertirse en profesionales aunque no se tiene la garantía de encontrar un trabajo en el país. Es triste ver que la mayoría de los mejores estudiantes tengan que emigrar a otros lugares para poder desarrollarse progresivamente.

Lamentablemente en la ciudad de Santa Ana no se tienen los espacios para desarrollarse profesionalmente y si en este momento no se tiene la oportunidad es mejor que estén en un excelente empleo fuera de la ciudad, y que puedan regresar con una mayor calificación para que después ocupen las vacantes que se están abriendo.

Se cuenta con ciudades vecinas con una infraestructura mayor, con un comercio mucho más desarrollado como: Magdalena, Nogales, Hermosillo, Obregón, entre otras. Por qué no verlas como una opción para el desarrollo propio y mejorar la economía.

Los objetivos del presente trabajo son: 1) conocer en donde están situados los empleos para la Licenciatura en Sistemas Administrativos ofrecida en la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana y; 2) determinar por qué los egresados no salen a buscar empleo a ciudades vecinas.

Las hipótesis de este estudio son: 1) los mejores empleos no están situados en la ciudad de Santa Ana, Sonora; 2) 80% de los egresados de la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana no están trabajando en su área debido a que no quieren salir de la ciudad y; 3) 20% de los egresados de la Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana están trabajando en Estados Unidos.

REVISIÓN DE LITERATURA

Origen del desempleo.

Muñoz (2006), afirma que el origen del desempleo funcional da como consecuencia una combinación de los siguientes resultados: una insuficiente transparencia de los mercados laborales y un deficiente conocimiento de las características de los programas que imparten las diversas instituciones de enseñanza superior; ya que en esas condiciones no es posible ofrecer a los alumnos una adecuada y oportuna orientación vocacional. Una falta de correspondencia entre los lugares donde están ubicadas las instituciones educativas y las regiones en las cuales se genera la petición laboral para sus egresados.

Mercado laboral.

En el mercado laboral, se hace referencia al desempleo como la situación del trabajador que carece de empleo y de salario. Es la parte de la población que estando en edad y condiciones de trabajar carece de un puesto de trabajo (Wikipedia, 2012).

El mercado de trabajo laboral es el espacio físico o virtual en el que concurren oferentes y demandantes de trabajo, su funcionamiento se fundamenta principalmente en el enfoque del modelo clásico, los clásicos concebían el mercado en equilibrio en el que se igualan oferta y demanda para determinar el salario real, de tal suerte que no existe el desempleo, salvo que sea voluntario. En este enfoque, el salario es el precio del trabajo, se concibe como la remuneración monetaria suficiente para que el trabajador y su familia adquieran en el mercado los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas o mínimas (Camberos y Yáñez, 2003).

El mercado laboral profesional global es uno de los temas más discutidos en el mundo de la economía. Actualmente enfrentamos a nivel mundial una crisis económica que afecta a toda la población en el orbe del planeta. Por consiguiente, para aspirar a ser

emprendedores y trasladar empresas mexicanas al extranjero se necesita una planeación estratégica, actitud, innovación para convertirse en una organización global (William, 2009).

En el mercado laboral de los profesionistas intervienen fenómenos de corto, mediano y largo plazos que son difíciles de coordinar para garantizar un desempeño eficiente en términos educativos y económicos de manera simultánea. Las decisiones educativas toman varios años para madurar y expresarse en términos de egresados, los cuales se convierten en nuevos entrantes a la fuerza de trabajo y, una vez incorporados al mercado laboral, permanecen por décadas, de manera que la transformación de la estructura del acervo de profesionistas constituye un fenómeno de muy lenta movilidad y muy larga data. Los mecanismos de ajuste deben, por tanto, ser lo suficientemente ágiles como para permitir el mantenimiento de situaciones cercanas al equilibrio, tanto de un punto de vista macroeconómico, como de los diversos mercados de productos y de factores, en especial los mercados laborales (Hernández, 2004).

El sector informal en México ha representado una oportunidad para todo trabajador incapaz de insertarse en la dinámica laboral formal, ya sea contratado o independiente, y que en la mayoría de los casos se desempeña como emprendedor en negocios familiares de escala productiva reducida. En México han sido insuficientes los esfuerzos por integrar a la legalidad las actividades económicas informales, ya que debido a la crisis actual, donde las desigualdades son grandes, las cifras muestran a un sector informal estructural y creciente, cuyo mercado laboral es heterogéneo y de percepciones más dispersas, donde confluyen unas muy reducidas y otras altas (Huesca, 2010).

Desempleo.

El desempleo se especifica y se calcula como la situación y el número de los trabajadores preparados para trabajar por el salario actual y que buscan empleo sin encontrarlo, este surge cuando la oferta de trabajo supera a la demanda de trabajo, lo que determina el número de personas que son empleadas (Bertola, 2001).

Desempleo juvenil.

El desempleo juvenil, principalmente cuando va de la mano con situaciones de pobreza, es uno de los más importantes de nuestro mundo y en la sociedad en la que actualmente nos desenvolvemos. Este inconveniente trae consigo grandes costos tanto a la familia como a la sociedad. Conocemos que el desempleo en edades tempranas envuelve permanentemente los empleos futuros de las personas y crea patrones incorrectos de conducta laboral para toda la existencia. Por la falta de ingresos de esta población los aparatos productivos pierden demanda adicionada y ahorro, los gobiernos pierden las inversiones hechas en educación, dejan de recibir aportes a los sistemas de seguridad social y deben aumentar su gasto en servicios remediales incluyendo los costos generados por la vulnerabilidad de esta población a la criminalidad y la drogadicción. El desempleo juvenil rodea el desarrollo social y económico de generaciones futuras, genera enormes desafíos de progreso para cada país así como para la comunidad internacional (Ramírez, 2002).

Inserción laboral para jóvenes.

Perfeccionar el interés de los jóvenes en el mercado de trabajo es un reto primordial para los gobiernos mundiales, que deben enfrentarse a un persistente paro juvenil. A medida que el mercado de responsabilidad se hace más selectivo, la falta del aprendizaje necesario origina un mayor riesgo de paro. Cualquiera que sea el nivel de cualificación, las iniciales prácticas en el mercado de trabajo dejan una profunda huella sobre la posterior

vida laboral. Un buen inicio provee la unificación y establece las bases para una triunfante carrera profesional. Mientras que los malos principios resultan difíciles de superar. Certificar un buen comienzo precisa políticas coordinadas que aproximen el sistema educativo al mercado laboral, que ayuden a los jóvenes menospreciados a encontrar trabajo y abrir la puerta a que las empresas pacten con los jóvenes. Los métodos de inserción laboral tienen resultados importantes para los jóvenes porque en parte fijan su carrera profesional, sus oportunidades de progreso personal y su bienestar intelectual (Pérez, 2008).

Perspectiva del desempleo.

Peralta (2004), afirma que generar empleo formal y permanente implica esfuerzos de investigación e instrumentación en áreas como las de tecnología, educación, capacitación o financiamiento a la inversión, entre otras, lo cual requiere del análisis de especialistas. Para dimensionar el número de los que ofrecerán sus servicios contra la perspectiva de creación de empleos permanentes implica un reto a la economía pues las personas que buscarán trabajo en el horizonte referido ya existen. Si no se promueve el empleo permanente más allá de lo que la extensión de la tendencia histórica conlleva, la generación de este tipo de empleo se rezagará considerablemente respecto a la población que buscará ocuparse, ampliando el desempleo abierto y disfrazado.

En América Latina, el panorama se ve complejo por su variedad estructural, una segmentación dura en logros educativos que a su vez separa el nuevo escenario laboral y el desempleo juvenil. Todo esto plantea un futuro restringido a nichos y confronta de manera poco favorable a los triunfadores y fracasados del mañana (Hopenhayn, 2004).

La evolución de la escuela al trabajo soluciona el marco central para entender el desempleo juvenil en América Latina, no es un estado temporal al empleo sino más bien un

proceso muy desarrollado en el cual los jóvenes pasan del desempleo a la escuela, al empleo no gratificado, y al empleo no calificado de bajos salarios, todo lo cual tiene bajos costos de oportunidad. El proceso de evolución para los jóvenes, incluido el del desempleo juvenil, refleja en gran medida el de las tendencias del mercado laboral más grande: la gran informalidad del mercado laboral, la progresiva brecha entre aptitudes y salarios entre trabajadores del sector serio e informal y la reducción de los ingresos de los trabajadores informales, que se mueven en forma insegura hacia la línea de pobreza (Fawcett, 2002).

Problemas de la inserción laboral.

La juventud Latinoamericana de hoy en día parece disponer de condiciones sumamente favorables para su desarrollo pleno en los diferentes ámbitos de la vida. En comparación con las generaciones previas, posee niveles más elevados de educación formal, un mejor manejo de nuevas tecnologías que son determinantes para el desarrollo económico. Sin embargo, una serie de obstáculos impiden el aprovechamiento pleno de estas ventajas, entre las cuales predominan los problemas de inserción laboral, estas dificultades han sido reconocidas como un problema global, por lo que proporcionar a éstos un trabajo digno y productivo se ha definido como una de las metas a alcanzar. Una particular característica de los empleados de labor latinoamericanos es la perseverancia de difíciles trabas para la inserción laboral de hombres y mujeres jóvenes, sobre todo, altas tasas de desempleo y alta precariedad en el trabajo. Por razones económicas y sociales, esto es motivo de inquietud para toda la sociedad, se pueden mencionar algunas razones entre ellas: los problemas de inserción laboral generan dudas sobre la inversión en educación, y sobre los aspectos del crecimiento económico, la débil experiencia profesional incurriría negativamente en los ingresos futuros de los jóvenes, la inserción laboral débil, afecta sobre todo a jóvenes procedentes de hogares pobres. Frente a las preocupaciones mencionadas,

tanto tendencias como oferta y demanda laboral crearon expectativas de una mejoría de la inserción laboral de la población juvenil (Weller, 2006).

Jóvenes e interinidad laboral.

La pobreza en las sociedades modernas está asociada a la falta de oportunidades de la población en edad de trabajar para encontrar una ocupación adecuadamente remunerada en una economía cuya producción es cada vez más tecnificada. Es así que el crecimiento económico no conduce necesariamente a la utilización plena de la mano de obra disponible, la que en el caso de los países menos desarrollados es usualmente abundante y poco calificada. Si a ello añadimos que la competencia global y la apertura comercial en los últimos veinte años han implicado la reconversión de buena parte de los sectores de la industria y los servicios hacia el uso de nuevas tecnologías ahorradoras de mano de obra, lo que a su vez ha ocasionado desplazamientos internos de mano de obra que no han sido cabalmente absorbidos por los sectores de crecimiento, tendremos una tendencia general al desempleo y subempleo en todas las economías incorporadas al mercado global. Esta tendencia es más acentuada en aquellas sociedades con un nivel de desarrollo menor, lo cual se ve agudizado por la carencia de mecanismos de compensación por desempleo a cargo del Estado (Ruiz y Ordaz, s. f.).

Oliveira (2006), afirma que México se distingue de otros países de América Latina por presentar niveles más reducidos de desempleo, pero enfrenta, al igual que muchos de ellos, un deterioro de las condiciones laborales y de los ingresos, como consecuencia de las serias dificultades para crear el volumen de empleos de calidad necesario para absorber la fuerza de trabajo disponible. En un contexto de elevados niveles de pobreza y de ausencia de seguro de desempleo, la población en edad de trabajar crea su propio empleo mediante el desempeño sin calificación de actividades por cuenta propia en el comercio y en los

servicios, o bien, acepta empleos sin contrato laboral, de carácter temporal y carente de prestaciones sociales. El deterioro de las condiciones laborales, proceso que se expande a la escala mundial, atrae la atención de los académicos, de los sectores gubernamentales, y sobre todo de los organismos internacionales. Ante la creciente falta de la protección social, la inestabilidad laboral y la expansión de los puestos de trabajo con muy bajas remuneraciones, se hace hincapié en la necesidad de elaborar, integrar y aplicar políticas económicas, sociales y laborales orientadas hacia el aumento de los niveles de bienestar de la población.

Si bien los gobiernos pueden tomar medidas para aumentar rápidamente el empleo, también deberán establecer estrategias generales de empleo para abordar las causas de desempleo. Estas estrategias estarán orientadas a fomentar un crecimiento que beneficie a toda la sociedad, fortalezca las capacidades y proporcione una protección social adecuada a los trabajadores y a los demandantes de empleo. Para promover un crecimiento inclusivo, los gobiernos de la región tienen varias opciones; la más importante crear un entorno que fomente la igualdad de condiciones para todos. Las personas, especialmente los jóvenes, deberán tener las mismas oportunidades para adquirir una buena educación, competir por empleos de alta calidad, convertirse en empresarios, obtener crédito o comprar un terreno. Es preciso garantizar una mayor igualdad de oportunidades y una distribución más amplia de los beneficios a fin de sentar las bases para una mejora sostenible de vida (Abdih, 2011).

Las universidades contribuyen al empleo o desempleo.

Rahona (2006), contribuye con el análisis de la transición desde el modelo educativo al mercado de trabajo, afirmando que es un fenómeno confuso, pero que presenta una gran notabilidad financiera y social de los países desarrollados. Este proceso consistía en un breve periodo de tiempo entre la finalización de los estudios y la obtención de un

empleo en una empresa que, en muchas ocasiones, era la misma donde el trabajador se jubilaba. Hoy en día, la entrada juvenil en el mercado de trabajo se ha convertido en una etapa alargada y de gran complicación, en la que los jóvenes se ven más sobresaltados por el paro, y se mueven con mayor frecuencia entre situaciones de empleo, desempleo e inactividad que en décadas anteriores. Dadas estas circunstancias, no es de extrañar que la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo haya sido un tema que ha atraído fuertemente la atención de numerosos investigadores, tanto en el ámbito internacional como en nuestro país.

Blanco (2005), afirma que si se habla de las universidades hay que apuntar las graves deficiencias en los programas de estudio que no dotan de manera integral a los alumnos de las herramientas y requerimientos que las empresas necesitan hoy en día. También resulta inútil generar millones de licenciados si el país no los requiere. Las universidades deben analizar los requerimientos del mercado laboral de la comunidad a la que pertenecen y apostar por el crecimiento de carreras que realmente sean necesarias y demandadas en cada región. No se trata de vender carreras por venderlas. También es vital fomentar una relación estrecha entre el sector privado y las universidades a lo largo de los planes de estudio, con la intención de que las empresas vayan adoptando nuevos elementos desde antes de que los jóvenes se gradúen. En México los recién egresados requieren ganar experiencia previa antes de salir a tocar puertas en el mercado laboral, ya que son quienes tienen mayor dificultad para obtener un trabajo formal dentro de su campo de estudios. Y evidentemente el alto desempleo provoca que personas con mayor edad y experiencia que un recién egresado se vean en la necesidad de aplicar por los mismos puestos a los que apuntan los jóvenes que apenas dejan la escuela.

Sucesos laborales de la población.

Un porcentaje de jóvenes se enfrentan sin haberlo previsto antes, con un ambiente laboral saturado, con todas las oportunidades agotadas y poco preparados para enfrentar por sí mismos el reto de auto-emplearse porque la abundancia de recursos de la tecnología nunca fue aprovechada para capacitarse e informarse (Román, 2011).

Las circunstancias laborales de la población, de los jóvenes en específico, dependen de la actividad del sistema educativo. En un contexto de exceso de oferta de trabajo y de crecientes requerimientos formativos por parte de la empresa, la probabilidad de que un joven acceda a un empleo estable y adecuadamente remunerado depende entre otros aspectos, de la calidad de educación que recibió, cuando la probabilidad de acceder a un empleo llega o cuando los puestos de trabajo a los que puede optar un estudiante que se planteó ser activo no se ajustan a sus aspiraciones, el costo de oportunidades de continuar estudiando disminuye, lo que tiende a reducir el porcentaje de los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, acotando el aumento de la tasa de desempleo (García, 2011).

Los jóvenes de hoy, de distintos sexos, son la base de las economías y las sociedades del mañana, dado que aportan energía, talento y creatividad a la economía o contribuyen notoriamente como trabajadores productivos, empresarios, consumidores agentes de cambio y miembros de la sociedad civil. No cabe duda que los jóvenes luchan por obtener un trabajo decente y productivo que les permita construir un futuro mejor, con una calidad de vida cada vez mejor, para así sentir que sus estudios han valido la pena y que han visto reflejado sus esfuerzos, si se les quita esa oportunidad quedarán sumidos en la desilusión y atrapados en un círculo de trabajadores pobres (Oficina Internacional del Trabajo, 2010).

Desempleo, subcontratación y bajos salarios.

De acuerdo con Gómez (2008), el desempleo, subcontratación y bajos salarios es el sombrío futuro a enfrentar por los jóvenes recién egresados de su licenciatura, sobre todo si eligieron administración, derecho, contaduría, medicina, arquitectura, ciencias políticas, comunicación, docencia o alguna rama de la computación, que están clasificadas como carreras críticas o sobresaturadas con cientos de miles de “sobrantes”. Frustrante es saber que del millón 980 mil egresados de universidades públicas y privadas en los últimos diez años, poco más de 800 mil se encuentran desempleados, en el subempleo o trabajan en una actividad que no se relaciona con su licenciatura, lo que explica que la tasa abierta de desempleo entre los jóvenes de 24 a 29 años de edad casi triplique la media nacional, es decir, se sitúa en un 9%.

Martínez (2010), comenta que las carreras de contaduría, administración, derecho entre otras son las carreras más saturadas en las que se registran más de 135 mil titulados por cada puesto de trabajo. En promedio, 55 de cada 100 egresados de las instituciones de educación superior del país trabajan en un área diferente a la que aprendieron, y que se subemplean en quehaceres como taxistas, choferes, en taquerías o el comercio ambulante. La Secretaría de Educación Pública (SEP) ha señalado que el nivel de desempleo en el área de especialización puede llegar a ocho por cada 10 egresados.

Una de las clásicas bromas que comentan los jóvenes en sus ceremonias de graduación universitaria es: y que están celebrando si mañana tendrán que ir a buscar trabajo. Pero la gracia termina cuando golpean puertas sin suerte y pasan a engrandecer el número de desempleados que aqueja las cifras del desempleo. Si bien técnicamente no son cesantes, pues pertenecen a las personas que buscan trabajo por primera vez y que han venido elevando la fuerza de trabajo en los últimos cinco años, igual contribuyen a elevar el

desempleo, que en la última medición arrojó cerca de 600 mil desocupados. Es así como las incesantes entrevistas laborales, las carpetas con currículos y las cartas a los medios de comunicación escritos forman parte de la bitácora de miles de jóvenes esperando acceder a un empleo, donde las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) no son auspiciosas para ellos. El desempleo entre profesionales, técnicos y afines asciende a 25 mil personas cada tres meses en el país. Pero, a juicio de los afectados las cifras oficiales no alcanzan a medir el problema (Valencia, 2004).

Incomoda desempleo a jóvenes con estudios universitarios.

Ibarra (2012), plantea que la situación del desempleo en el estado de Sonora aqueja cada vez más a la gente con un alto grado de escolaridad, según cifras presentadas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Del total estimado de 75 mil 137 desocupados, 15 mil 779 cuentan con estudios universitarios, y si se agrega a la suma el cálculo de 11 mil 270 desempleados con instrucción de medio superior, el porcentaje de desempleados con alguno de estos niveles de escolaridad llega al 36%, prácticamente 4 de cada 10. Es un aumento notable si se hace una comparación con las cifras de diciembre del año 2000 compiladas por la STPS, las cuales indican que en esa era la tasa conjunta de este sector desempleado era de apenas 26%, de acuerdo al Informe Laboral de febrero de 2012 de la STPS correspondiente a Sonora. A nivel nacional la tasa de desempleados universitarios es la décimo segunda más alta, y en medio superior es la décima séptima más alta, indica la STPS con cifras hasta el 31 de diciembre de 2011. Sonora, ubicada en la región noroeste de México es el tercer estado en nivel de desocupación universitaria y medio superior con el 36%, detrás de Sinaloa, 41% y Baja California Sur, 39%.

Sánchez (2011), da mención al informe de tendencias mundiales del empleo 2010, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) marca que la situación creciente del

desempleo juvenil tiene contradicciones no sólo para los jóvenes afectados y sus familias, sino también para la sociedad y la economía de los países. Entre los resultados sociales, el organismo apunta la eliminación social, así como el aumento de crímenes, violencia, drogadicción o problemas de salud mental, propiciados por un sentido de inutilidad entre los jóvenes que no son capaces de encontrar un trabajo. Ello también deriva en un costo económico para los gobiernos, ya que tienen que aumentar los gastos en servicios de salud para prevenir el uso de las drogas o en seguridad para responder al aumento de crímenes. La pereza de los jóvenes también resulta en el bienestar económico del país, ya que su distancia de ingresos se traduce en una pérdida de la demanda agregada nacional; además, algunos jóvenes que no perciben ingresos se financian de los ingresos de sus familiares, lo que les deja a éstos menos dinero para gastar e invertir.

A pesar de las cifras presentadas, para los recién graduados de las universidades realmente no hay empleos y los que logran acomodarse no les pagan el sueldo que merecen, muchos padres de familia sacrificaron por años sus ingresos para darles escuela a sus descendientes, logrando que nunca abandonaran sus estudios pero hoy éstos no pueden obtener un empleo digno a sus capacidades, ni en el ramo donde se supone que ya son profesionistas. Desgraciadamente muchas veces en las empresas se utilizan argumentos que no tienen sustento, se les dice que no tienen experiencia y deben ganar poco, un lenguaje que se utiliza desde hace muchos años, pero es falso. Argumentan que ellos como trabajadores muchas veces sin ningún estudio han aprendido desde el principio, solamente con la misma práctica, por eso se argumenta que el universitario tiene bastantes conocimientos para estar en una empresa, se debe respetar el esfuerzo y la entrega que tuvieron en sus años de estudio. En general, considera que cada vez se tienen menos

empleos, pero incluso las mismas estadísticas así lo demuestran, éste sigue siendo un grave problema, lamentablemente en todo el país (Zúñiga, 2011).

Iniciativas contra el desempleo.

Se analiza la relación entre el mercado de empleo profesional y las Instituciones de Educación Superior (IES), para ello se examina la eficacia de la Institución de Educación Superior ante los desafíos que la globalización y sus expresiones económicas, políticas, sociales y culturales asignan a las empresas, los individuos y las comunidades. La creciente importancia del conocimiento en la disposición de nuevos modelos de conducta y colocación social ha dado una potencia nunca imaginada a los mercados, y con ello, al criterio económico como evaluador de las instituciones sociales. Firmemente, se plantea la naturaleza imperfecta del mercado profesional expresado en la cual interactúan demandantes y oferentes de empleo. Tanto el conocimiento de la formación superior al mercado, como sus señales globales y la variación resultante, son analizadas en las perspectivas del gran potencial de mercado que tienen las instituciones para atender las necesidades del desarrollo. Tomando como punto de partida la solución de las fallas naturales de mercado, resalta el papel de las instituciones para construir tantas dinámicas de equidad, que atenúen la diferenciación social, así como oportunidades de acceso a la educación y al mercado laboral profesional (Mungaray, 2001).

Con el fin de combatir los estragos del desempleo entre la población sonoreNSE, sobre todo entre los más jóvenes, se realiza una nueva iniciativa nombrada "Del Empleo". Esta iniciativa intenta que se oferten oportunidades laborales a jóvenes sonorenses, al mismo tiempo que se les invita a los empresarios para que contraten a los jóvenes de entre 16 y 30 años de edad. La propuesta se basa en otorgar estímulos fiscales a todas las empresas que contraten jóvenes, asimismo, de acuerdo a cifras del Instituto Nacional de

Estadística y Geografía (INEGI) en Sonora, hay 620 mil jóvenes, de los cuales el 19 por ciento son desempleados y no estudian, dentro de las propuestas está la de reducir el cien por ciento del pago de impuestos estatales por el lapso de un año, a las personas físicas y morales que tengan operaciones empresariales y tributen en el Estado y que generen empleos de carácter permanente para las personas comprendidas entre los 16 y 30 años de edad (García, 2012).

Egresados no trabajan en lo que estudiaron.

Moreno (2009), asegura que más del 63% de los profesionistas mexicanos labora en un área diferente a la carrera que estudió, y debido a la falta de oportunidades debe emplearse en otras áreas, aunque no se relacionen con su experiencia. Una de las principales causas es la elección de la carrera que no concuerda con las necesidades reales del mercado laboral.

Tenorio (2007), redacta que hace algún tiempo, en México existía una gran diferencia monetaria y social entre quienes accedían a las universidades y quienes no. Esto porque los egresados universitarios, en general entraban en puestos de trabajo importantes en la existencia del país con buenas retribuciones y con expectativas de prosperidad a extenso plazo. Sin embargo, en los últimos períodos este proceso se ha visto dividido, ingresando en un cambio de desventaja, producto de diferentes factores como es un bajo incremento económico que se ha extendido por varios lapsos y crisis repetidas, teniendo como consecuencia una constante y profunda saturación de los mercados de trabajo para profesionistas en todas las carreras, con un firme impacto negativo sobre las retribuciones y situaciones de trabajo por lo mismo. La educación privilegiada ha visto un constante acrecentamiento en su capacidad situada para atender la petición, con una colaboración muy significativa de las entidades federativas con universidades estatales, sin embargo el

número de jóvenes titulados, solo ha catalizado el crecimiento en la falta de oportunidades de trabajo profesional, dado que el país no ha creado fuentes de trabajo con la misma dinámica.

Fuga de talentos mexicanos.

Al parecer, México no aprovecha todos los recursos con que cuenta, el país ocupa el primer lugar en América latina en mentes inteligentes que emigran a países más desarrollados. Los fugados mexicanos suman 1'357,000 profesionales, los que dejaron el país en busca de empleo entre las naciones que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Los expertos emigraron hacia otros países en busca de excelentes oportunidades para desarrollarse, pero los emigrantes mexicanos no siempre lograron los mejores empleos ni salarios. Del total de los que decidieron irse a Estados Unidos, el lugar más popular, el 60.9% estaba en el desempleo o en el subempleo, es decir, sin trabajo o laborando en áreas que no tenían nada que ver con su formación. Entre los años de 1990 y 2007, México presentó además el mayor incremento en el número de migrantes altamente calificados al saltar de 366,000 a poco más de 1,357,000 profesionales que fueron en busca de mejores oportunidades de empleo (SoyEntrepreneur, 2009).

La inquietud por la emigración de profesionales es la moda de hoy en día, a pesar de que no se trata de un fenómeno nuevo en los términos migratorios mundiales. Tratar de encontrar una opción oportuna para abordar este inconveniente implica tanto a los países emisores como a los receptores, si lo consideramos como resultados de los graves problemas que generan las diferencias que caracterizan en la actualidad el desarrollo mundial y el efecto negativo de las tendencias globalizadoras. Con los profesionales que emigran se va también el conocimiento, el progreso y se agrandan las diferencias en los

niveles de vida y bienestar que separa a los que viven en una parte del mundo (Casañas, 2007).

Las tendencias migratorias por motivos no políticos suceden como contradicción a la escasez de las personas de mejorar sus situaciones y calidad de vida, dejando su estado de origen para dirigirse hacia otro, con mucho más progreso, donde piensan que estarán en mejores posibilidades de desarrollar sus capacidades propias y profesionales. La migración es un fenómeno considerablemente complicado que implica múltiples extensiones e induce efectos diferentes en los países de origen, tránsito y destino. Esos deslizamientos causan una dinámica de disturbios en desiguales esferas tanto sociales, económicas, profesional entre otras (Martuscelli y Martínez, 2007).

Cruz y Ruiz (2010), comentan que en la actualidad la mayor porción de migración de diferentes países y regiones en el mundo se dirige a Estados Unidos. Ésta es la nación más llamativa para los migrantes con superior calificación y preparación formativa. El volumen de la emigración de mexicanos hacia Estados Unidos ha ido aumentando con el tiempo. La naturaleza de esta migración es de carácter financiero y laboral. Los mexicanos salen del país en búsqueda de excelentes oportunidades de vida, buscando algún empleo que en México no lo pueden conseguir, esta migración de mexicanos hacia el norte ocurre y ha venido ocurriendo de una manera desordenada e insegura, donde gobiernan las leyes de la oferta y la demanda por la mano de obra. Los gobiernos mexicano y estadounidense no han sido competentes hasta el momento de llegar a ningún pacto migratorio que establezca y dé seguridad a los flujos migratorios que ocurren entre ambos países. Ante tal dimensión del problema migratorio podríamos esperar que existieran acuerdos y programas concretos para atender este fenómeno.

La fuga de cerebros pretende decir que el conocimiento no tiene un valor apto en el país que lo sufre. Existen algunas razones, una de ellas consigue ser porque el mercado profesional no tiene buenas ofertas y brinda oficios mínimos a los que se dan en el extranjero o los estudios particulares no son tan certificados como los de fuera (Etienne, 2008).

Determinantes de la inserción laboral de los egresados.

Las universidades, en cuanto a establecimientos comprometidos de la formación inicial de una ración primordial del sector de población activa, están en la necesidad de inspeccionar consecutivamente sus ofertas ajustándolas con mayor exactitud y honestidad a las peticiones del mercado actual y a las obligaciones de lo que puedan considerarse como exigencias profesionales del futuro. En este sentido la ejecución de estudios sistemáticos cimentados en la recopilación de datos justos de los estudiantes en el tiempo que acontece desde que concluyen con la titulación hasta que se establecen en sus primeros empleos se asigna como una necesidad de primera disposición a la hora de predecir los cambios y reorientar importantemente las habilidades de organización universitaria en función de las necesidades actuales y futuras. Los estudiantes que terminan sus estudios universitarios arremeten sus primeros procesos de búsqueda de ocupación y no son completamente consientes de las adversidades que han de ir superando antes de instalarse en el mercado de trabajo con la duración deseada (Rodríguez y Gutiérrez, 2007).

Impacto laboral de los empleadores.

Al parecer la educación superior no responde a las demandas de los empleadores, ya que antes era prioridad la exigencia del conocimiento y ahora se busca mayor énfasis en un perfil de aptitudes y de empleabilidad. Por lo que se concluye en la necesidad de crear un programa de inserción de los universitarios al mercado laboral, desde los primeros

semestres de estudios. Lo anterior lleva a pensar no solo en la importancia de preparar los futuros profesionales, sino a complementar una formación extracurricular que los provea de habilidades y actitudes positivas hacia el trabajo, en consecuencia con lo anterior, los elementos esenciales en el desarrollo de las personas y las organizaciones son la creatividad personal, la capacidad de innovar, asumir riesgos con responsabilidad, la inteligencia emocional y las buenas relaciones (Valenzuela y Ponce, 2006).

El transcurso de inserción social de la juventud, el papel de la formación, la aparición de las circunstancias de trabajo y las concepciones culturales asociadas a todas estas cuestiones están experimentando intensas innovaciones. La década de los noventa se identificó por el alejamiento del horizonte del trabajo fijo y, en consecuencia, por el alejamiento de una libertad juvenil suficiente: se ha caracterizado, igualmente, por una progresiva desconfianza frente a la formación universitaria como condición necesaria y suficiente para la obtención de empleo; y, en términos laborales, por la reforma de 1994 y sus posteriores alteraciones que han llevado a una progresiva desregulación laboral y a una diversidad de formas de contrato. En conjunto, todas estas transformaciones afectan las esferas de la vida de los jóvenes e incide, a sus representaciones, condiciones, medidas y valores (Universidad Jaume, 2004).

Preparación profesional.

La preparación para la búsqueda de un lugar de trabajo no debe de iniciarse una vez clausurada la titulación, la preparación facilita que el alumno se prepare mucho antes a la ascensión de compromisos. Las características presentes del mercado de trabajo, hacen que la universidad no deba definir su papel al de aportar exclusivamente al estudiante formación académica en una titulación, sino una educación integral. Desgraciadamente, en muchas ocasiones las universidades localizan un concepto de estudiante pasivo, que no

emprende a inquietarse por su futuro laboral hasta que acaba su titulación. Este modelo cotidiano está señalando que no avala los resultados esperados por los estudiantes y son muchos las cuestiones de los recién titulados que se ocupan en puestos de baja calificación en espera de encontrar un trabajo más afín a sus expectativas y en poder desenvolverse profesional y personalmente (Van-der Hofstadt y Gómez, 2006).

Era preferencia frecuente que las personas con superior nivel formativo accedieran al mercado de trabajo en condiciones más favorables. Sin embargo, desde hace unos años esta pauta se ha visto cuestionada y la alineación universitaria no es garantía suficiente para conseguir un empleo. No obstante los titulados universitarios han adquirido una formación calificada, y según los informes de la OCDE sobre la situación y las perspectivas del empleo, siguen insistiendo en la formación como principal herramienta para combatir el desempleo. Uno de los obstáculos que impiden que los titulados logren incorporarse a un empleo, es la falta de conocimiento del funcionamiento que rige en la inserción y desarrollo de una actividad empresarial, otro son los desfases entre la formación adquirida y la demanda exigida en la actividad profesional, y uno de los principales problemas, la mayoría de los titulados no se han planteado correctamente los objetivos profesionales, o sea, que necesitan y requieren información y orientación profesional completa, concreta y personalizada (Argullo, 1997).

La universidad puede integrar a las personas capaces para cualquier posición en el campo profesional, pero necesita de facultad para establecer lugares de trabajo para sus egresados; para ello, es ilógico que se le atribuya la pérdida de la capacidad de incidir en la inestabilidad social. La universidad debe responder con profesionales sólidos en cuanto a su procepción académica y flexible respecto a sus capacidades de adecuarse a las circunstancias cambiantes del campo profesional; profesionales con la fortaleza para resistir el dilema

prevaleciente en los diferentes campos profesionales y con la capacidad de continuar aprendiendo durante toda su existencia. Deberá otorgar a la sociedad expertos e investigadores valiosamente competentes para afrontar las dificultades de los diferentes lugares de la actividad humana, impregnada de los más altos valores, principios y con una auténtica disposición de servicio (Ibarra, 2003).

Educación y trabajo simbolizaron por mucho tiempo situaciones bastante apartadas en variados aspectos. Desde el campo educacional, durante algún tiempo la educación fue un parecido de educación formal o regular, desarrollada en una área ideal, el aula, y durante un periodo limitado de la vida, la niñez y la juventud casi únicamente. Lo otro era formación profesional o capacitación o preparación para el trabajo. Incluso en el mismo campo de la educación formal se inspeccionaba la figura de una modalidad depreciada académicamente y minimizada cuantitativamente, desde el mundo del trabajo la educación era mirada con desconfianza y en ciertos casos, hasta con humillación puesto que se creía que la mejor, y quizás única forma, de disponerse para el trabajo era aprender haciéndolo y lo que interesaba era el paso a una preparación específica y el avance de prácticas y destrezas únicas para un puesto de trabajo (Silveira, 1998).

La sociedad en general, y la universidad se inquietan por la afiliación de los estudiantes universitarios al mercado laboral, es preciso ejecutar una averiguación previa de qué pide el mercado de los estudiantes, para poder compararlo con las nociones que logran obtener en las aulas, se debe examinar cuáles son los requisitos técnicos más solicitados en el mercado laboral, cuales son los requisitos que han enfrentado los egresados un año después de la finalización de estudios, analizar qué saben los alumnos al salir de las aulas universitarias, si se quiere formar profesionales adaptados a su tiempo, además de una base sólida de contenidos inmutables se debe proporcionar conocimientos sobre un mundo de

continua evolución. No son suficientes pequeños cambios de temario cada cierto tiempo que se intenten adaptar a la actualidad tecnológica, es necesario dotar a los alumnos de los mecanismos que los capaciten para auto formarse y actualizar sus conocimientos de manera autónoma (García *et al.*, 2004).

El sistema educativo debe adaptarse a todo tipo de cambios, sabiendo establecer mecanismos pertinentes para responder a las necesidades demandadas de esta realidad cambiante que es el mercado laboral. La universidad aparece como una plataforma formativa que debe dar respuesta a diversos tipos de estudiantes con puntos de partida, motivaciones y dedicación a la vida universitaria diferentes, sin embargo el paso por la universidad configurará una parte importante de su itinerario formativo como profesional superior. De ahí que la transición del universitario al mercado de trabajo constituye una fase esencial en el desarrollo individual, pero no siempre implica el logro de una situación estable y relacionada con los procesos de cualificación seguidos, por ello, el análisis de la formación universitaria, la transición de la universidad al mercado de trabajo y el estudio de las demandas sociales han sido objeto de reflexión los últimos años (Cajide *et al.*, 2002).

El término "perfil del egresado" tiene cada vez mayor difusión y empleo en el ámbito de la educación, en todos sus niveles, sectores y modalidades. Probablemente, la razón principal de esto sea que el término puede interpretarse, con cierta facilidad, a partir de las nociones que intuitivamente cada quien ha formado sobre lo que es un "perfil" y un "egresado", sin que esto sea un obstáculo para la comunicación dado que el término es utilizado usualmente con flexibilidad, sin darle carácter técnico, sin exigencia de univocidad, claridad y rigor. En otras palabras, cada quien le puede dar su propia interpretación. Sin embargo, el uso que se le está dando a los perfiles de los egresados plantea la necesidad de que el término sea cuidadosamente definido, lo mismo que el

proceso de su elaboración. En efecto, los perfiles están desempeñando usualmente una de las siguientes funciones: a) ser una primera descripción preliminar del egresado, de carácter no técnico pero que sirve de antecedente a la formulación explícita de objetivos curriculares y; b) ser, de hecho, un conjunto de objetivos curriculares, con o sin mención explícita de ello (Arnaz, 2009).

Las relaciones entre educación y economía constituyen un terreno muy transitado y sujeto casi a un credo de sentido común, basado en el lema “invirtamos en educación” como llave para el desarrollo y como política para combatir el desempleo y la pobreza. Para los enfoques más ortodoxos las relaciones son bastante lineales: los mercados premian los comportamientos que maximizan beneficios y minimizan costos. Una forma de incrementar las aptitudes que generen comportamiento racional y eficiencia productiva es dotar a la población activa de mayores niveles educativos y calificaciones laborales. Estas ideas en general constituyen el sentido común vigente en la actual moderna sociedad pos-industrial. Es decir aquel factor que explica gran parte del crecimiento denominado el capital humano (Gómez, 2010).

Orientación profesional.

La orientación profesional puede definirse de varias maneras. La Revisión de Políticas de Orientación Profesional de la OCDE la define como “los servicios y actividades cuya finalidad es asistir a las personas, de cualquier edad y en cualquier momento de sus vidas, a ejercer opciones educativas, de formación y laborales y a gestionar sus profesiones”. Esta definición incluye hacer más accesible la información acerca del mercado laboral y sobre las oportunidades educativas y de empleo, organizándola, sistematizándola y asegurando su disponibilidad cuando y donde las personas la necesiten. También implica ayudar a las personas a reflexionar sobre sus aspiraciones, intereses,

competencias, atributos personales, calificaciones y aptitudes y establecer correspondencias con las oportunidades de formación y empleo disponibles. El término orientación profesional está reemplazando la expresión orientación vocacional en los países de altos ingresos. La orientación vocacional enfoca en la elección de una ocupación y se distingue de la orientación educativa, que trata de las opciones de cursos de estudio. La orientación profesional une a ambos términos y hace hincapié en la interacción entre el aprendizaje y el trabajo (Hansen, 2006).

La orientación con el universitario empieza en su periodo de estudiante brindando información y orientación sobre las salidas profesionales, mercado laboral, perfiles más solicitados, procesos de búsqueda de empleo, continua cuando se obtiene el título y se le brinda orientación laboral, ofertas de empleo, formación específica, y termina con su introducción al mercado del trabajo. Las funciones del departamento de orientación entre otras son: comunicar y orientar al alumno y al recién graduado sobre: salidas profesionales y perfiles profesionales, alineación complementaria, mercado de trabajo, técnicas de búsqueda de empleo, creación de empresas, examinar y estudiar las posibles salidas profesionales de las titulaciones universitarias, seleccionando y procesando la información existente, elaborar procesos de selección para enviar a los alumnos y titulados más preparados a cada práctica y oferta de empleo, con la orientación e información laboral se logra que el universitario piense que su universidad brinda una asistencia con la que puede contar incluso cuando termina su vinculación académica y le sirve de soporte en su inmediata asociación al mercado de trabajo (Sáenz, 2001).

En la teoría de la asignación tanto el desfase de educación como de conocimientos se consideran a la par. Este problema que surge cuando los conocimientos y habilidades aprendidos por un individuo en sus años de estudio no encajan con los que se requieren

para desempeñar el puesto de trabajo para el cual fue contratado; por ello se esperaría que los trabajadores cuyo nivel de estudios es superior al que su puesto exige, no aprovechen al máximo sus capacidades y sean menos productivos que sus pares en puestos de trabajos adecuados a su escolaridad. Para analizar el mercado de trabajo de profesionistas se han utilizado diversos métodos y diversas fuentes de datos. Algunas investigaciones privilegian el uso de datos provenientes de los institutos de estadísticas de los diversos países, los cuales si bien tienen la ventaja de ser representativos a nivel nacional, presentan el inconveniente de tener información genérica y no específica, lo que en los hechos impide el conocimiento detallado de dicho mercado (Burgos y López, 2010).

La situación de autonomía que tiene la oferta de trabajo con relación a la demanda permite la existencia de un contingente de trabajadores disponibles que se ajusta, frecuentemente, de acuerdo a las necesidades de expansión o contracción de la economía. No es posible adecuar los flujos educativos a la evolución del nivel de empleo por las siguientes razones: primero, el comportamiento de la fuerza laboral está influida por factores económicos, políticos y sociales; segundo, las empresas no tienen la capacidad de adelantar sus necesidades futuras de mano de obra debido a que estos puestos de trabajo dependerán de las condiciones cambiantes del mercado. Son estos los aspectos, que actúan del lado de la demanda de trabajo, los que impiden que las empresas puedan intervenir eficazmente en la regulación del número de formados superiores, por esto no es posible lograr un equilibrio entre los flujos escolares y cambiantes necesidades del mercado de trabajo (Salgado y Miranda, 2007).

MATERIAL Y MÉTODOS

El presente trabajo de investigación se realizó en el municipio de Santa Ana Sonora, se encuentra situado a lo largo del cruce de la carretera México 15 y carretera México 2, en el norte del estado, aproximadamente a 100 kilómetros al sur de Nogales y 168 kilómetros al norte de Hermosillo, colinda al Norte con los municipios de Tubutama y Magdalena, al sur con Benjamín Hill, al este con Cucurpe y al Oeste con Trincheras; y se localiza en el paralelo $30^{\circ} 33'$ de Latitud Norte y a los $111^{\circ} 07'$ de Longitud al Oeste del meridiano de Greenwich, a una altura de 548 metros sobre el nivel del mar, Santa Ana cuenta con una extensión territorial de 1,620.65 kilómetros cuadrados, los cuales representan 0.87% del total de la superficie del estado; su población hasta el año 2010 era de 16,014 habitantes de los cuales 7,961 son hombres y 8,053 son mujeres (INEGI, 2010) (Figura 1).



Figura 1. Localización del sitio de estudio.

La investigación se llevó a cabo durante el verano y otoño de 2012, la cual consistió en realizar un análisis de las generaciones de egresados de los años 2006-2010 y 2007-2011, de la Licenciatura en Sistemas Administrativos y la opción de especialización que tomaron, se conoció donde están ubicados actualmente y si están conformes con su trabajo actual, para obtener información se recurrió a la Dirección de la División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias, que proporcionó las listas de egresados del *campus* Santa Ana (Figura 2).

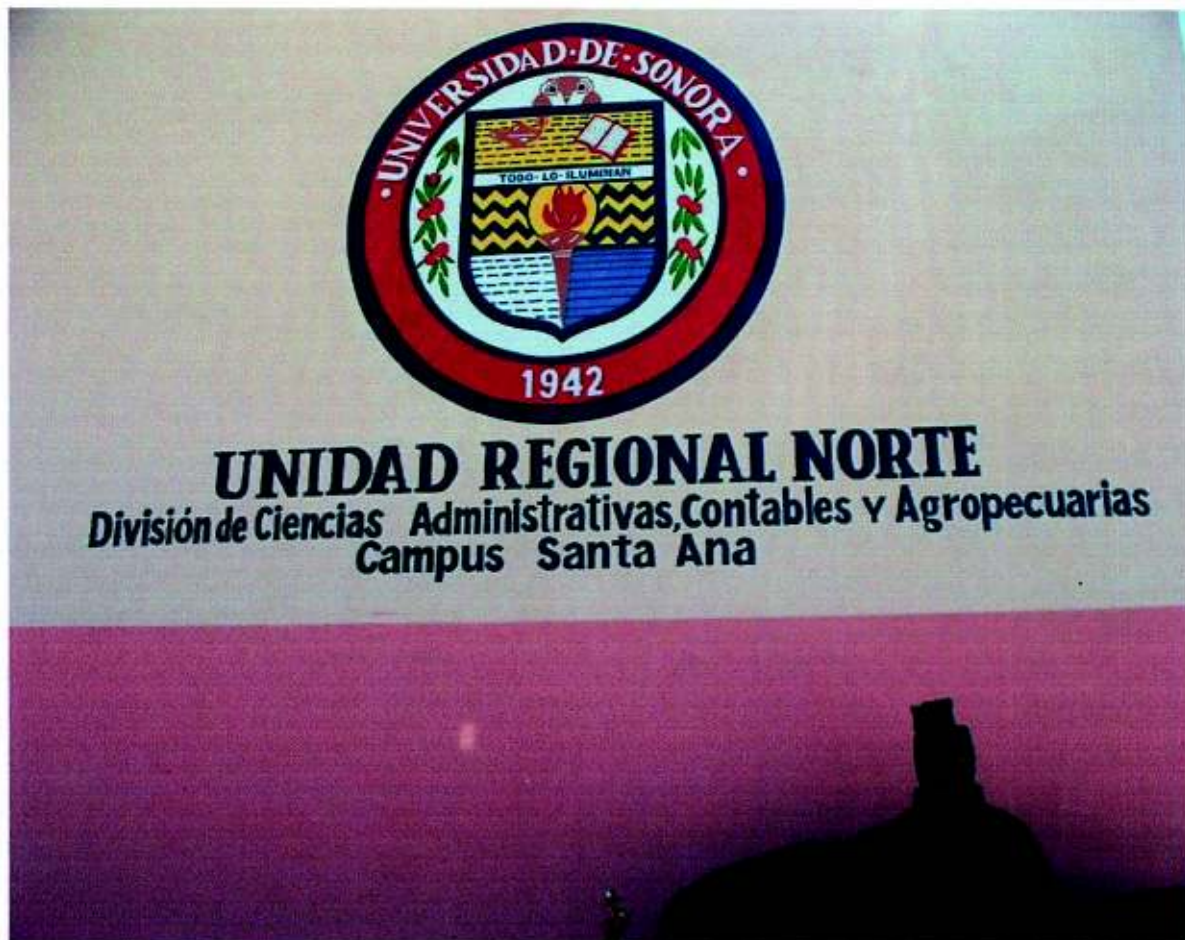


Figura 2. Universidad de Sonora, *campus* Santa Ana.

Para llevar a cabo la presente investigación, fue necesario realizar una extensa revisión bibliográfica entre ellas revisar diferentes fuentes tales como libros, ensayos, revistas científicas y profesionales, journals, tesis y artículos en internet.

La encuesta se aplicó en el verano y otoño de 2012, a los egresados localizados en la ciudad de Santa Ana y parte de Magdalena. Se decidió trabajar con un universo de 58 egresados, el motivo es que son pocos los egresados de las dos generaciones antes mencionadas, entre ellos se encontraron alumnos de diferentes opciones. La encuesta se aplicó a través de un cuestionario escrito y de manera personal a la mayoría de los egresados y al resto se les contactó por medio de redes sociales, donde se les adjuntó la encuesta y ellos la enviaban al finalizar con las respuestas requeridas, cualquier duda era atendida inmediatamente, y de esa forma se obtuvo la información necesaria. La encuesta estuvo estructurada de la siguiente manera: 1) ¿Cuál es tu carrera?, 2) ¿Estás trabajando?, 3) ¿Tu trabajo va de acuerdo a tu carrera?, 4) ¿Estás conforme con tu trabajo?, 5) ¿Cuánto tiempo llevas sin empleo?, 5) ¿Crees que en la ciudad de Santa Ana te puedas posicionar en un empleo de acuerdo a tu profesión?, 6) ¿Haz buscado trabajo fuera de la ciudad de Santa Ana?, 7) ¿En qué ciudades al norte, sur o extranjero?, 8) ¿Tienes posibilidades de subir a un puesto mayor en tu trabajo?, 9) ¿Prefieres mudarte fuera de la ciudad para ejercer tu profesión, o emplearte en un trabajo local sin relación alguna a tu profesión?, 10) ¿Le das preferencia a ejercer tu profesión en un trabajo comparado con ganar un buen salario?, 11) ¿Si se te otorga una visa de trabajo, aceptarías mudarte al extranjero?, 12) ¿Te informaste antes de escoger tu carrera?, 13) ¿Te informaste sobre las carreras más solicitadas en Santa Ana, antes de escoger una carrera en la universidad ?, 14) ¿Piensas que habría sido útil haber recibido una orientación estudiantil universitaria para escoger tu carrera?.

Al finalizar el cuestionario y con las respuestas requeridas, se conoció las expectativas de los egresados, las experiencias laborales que han tenido al haber egresado de la universidad, sus inquietudes, lo que ellos habrían querido para así ser unas personas exitosas y las recomendaciones. Los resultados arrojados de esta encuesta se organizaron en archivos, se procesaron y se llevaron al programa Excel para darle una interpretación y convertirlos a figuras y cuadros. Se utilizó estadística descriptiva para el análisis y la presentación de la información (Góngora y Hernández, 2009). Los resultados permitieron obtener conclusiones, de acuerdo a los objetivos planeados para el estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado de las encuestas que se aplicaron a los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos de la Universidad de Sonora *campus* Santa Ana, se cumplió el objetivo y se comprobaron las hipótesis planteadas.

Cabe destacar la disposición de las autoridades de la División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias de la Universidad de Sonora *campus* Santa Ana que facilitaron las herramientas para la realización de este trabajo. En las actitudes observadas con respecto a los alumnos destaca el gran criterio que mostraron para contestar muy amablemente los cuestionamientos.

El primer resultado fundamental y básico presentado es el listado de alumnos egresados del *campus* que fueron facilitados por parte de la Secretaría Académica de la División. Gracias al listado se pudo obtener información específica. Los resultados de este estudio muestran que el 28% (16 alumnos) egresaron de la opción de Sistemas Informáticos, el 26% (15 alumnos) de la opción de Producción y Calidad, y el 46% (27 alumnos) restante de la opción de Mercadotecnia, con respecto a las opciones de Negocios y Comercio Internacionales y Agronegocios y Recursos Naturales, no se abrieron estas opciones debido a que el alumnado optó por las opciones más comunes dejando afuera las anteriormente mencionadas (Figura 3).

La mayor proporción de egresados encuestados coinciden en que están poco satisfechos con la carrera que estudiaron que corresponde a un 74%, el 26% de egresados se muestran muy satisfechos con su carrera, puesto que era de su agrado y vieron una posibilidad de posicionarse en el mercado laboral.

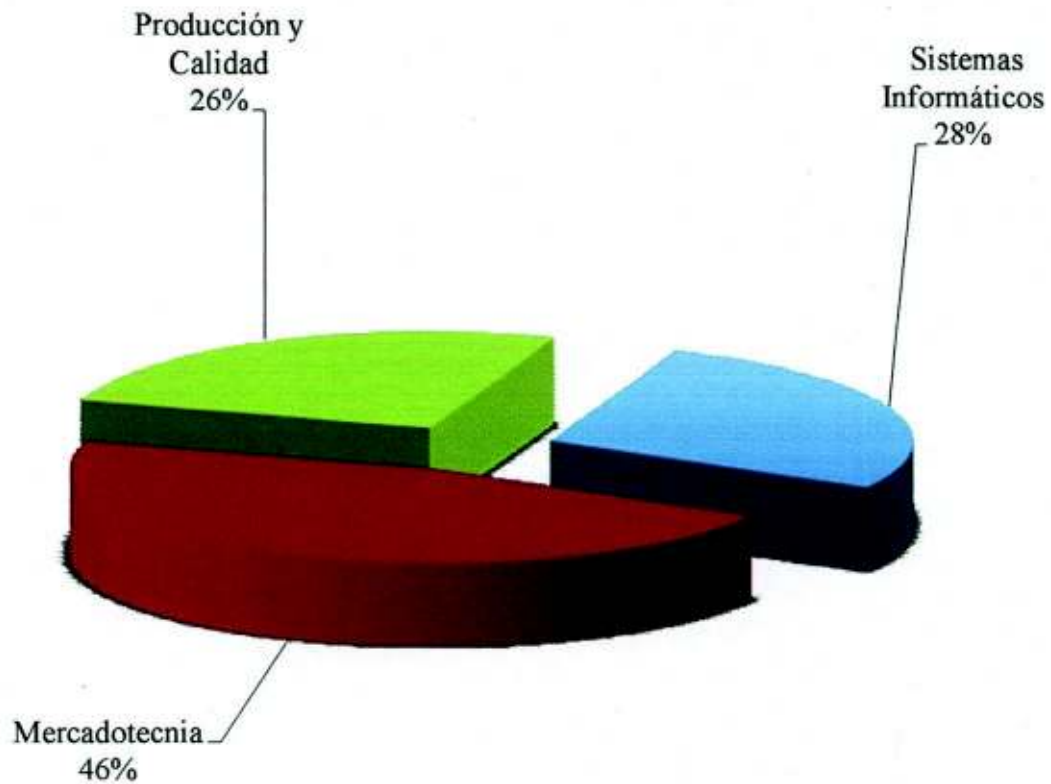


Figura 3. Opción de egreso de los alumnos participantes en el estudio.

El egresado universitario, actualmente no está posicionado en un empleo debido a las pocas opciones que hay en la ciudad de Santa Ana, por eso se destaca que el 60% no está laborando y un 40% está laborando en áreas poco relacionadas con la profesión ejercida.

Sin embargo, se investigaron las causas más comunes por las cuales el egresado no está laborando hoy en día, el 9% de egresados no ha buscado trabajo, 11% comenta que los sueldos son bajos, el 34% dice que no ha encontrado trabajo relacionado a su profesión, y el restante que equivale al 46% se dedica a su hogar (Figura 4).

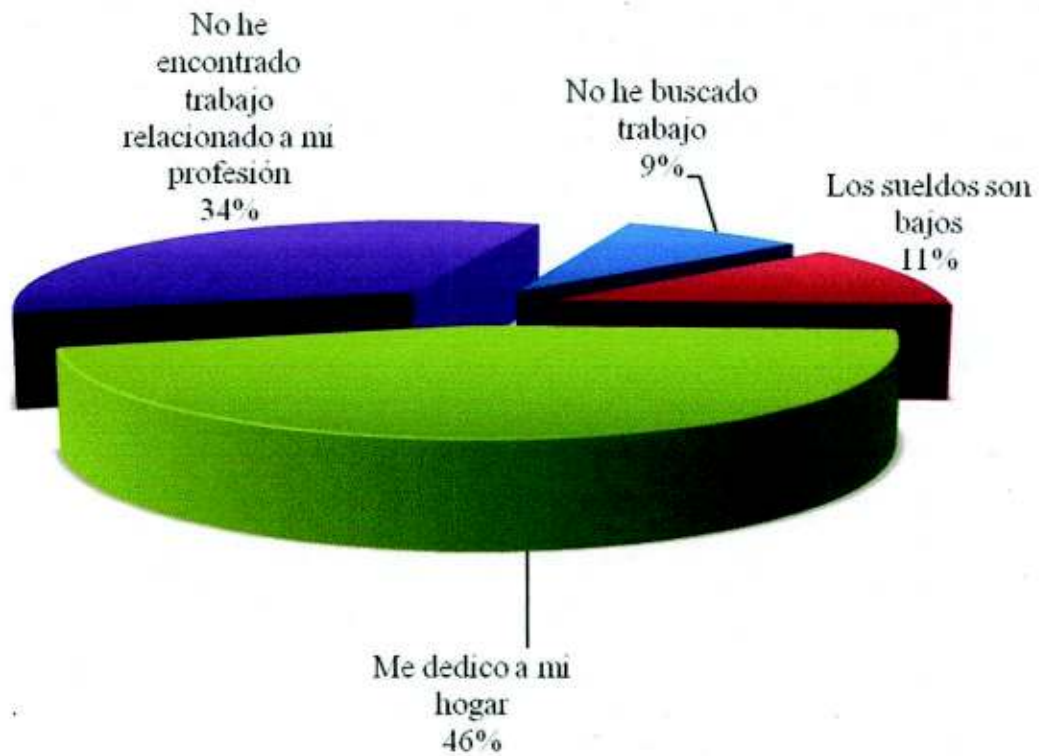


Figura 4. Razón por la cual el egresado no está laborando en su área de conocimiento.

Los sueldos promedio de los graduados mexicanos son mucho más bajos que en otros países, incluso en América Latina. Según los fundamentos de PROFLEX, el salario promedio mensual de un egresado universitario en México se sitúa en 859 dólares de Estados Unidos (US\$) (en 960 US\$ con trabajos adicionales), frente a 1,703 US\$ en Chile o 1,752 US\$ en Uruguay. Se puede discutir que el salario promedio de un egresado mexicano es más bajo, porque trabaja en un país donde los salarios usualmente son bajos (Vries y Navarro, 2004).

Cuando se les cuestionó cuánto tiempo lleva el egresado sin trabajar, se notó un poco de desesperación debido a que tienen la necesidad de desarrollar sus capacidades laborando en una empresa, se obtuvo que el 34% lleva de 3 a 6 meses sin laborar, 9%

semanas debido a que la mayoría estaban laborando por contrato, y la gran mayoría que equivale al 57% lleva de uno a dos años sin ejercer su profesión, los egresados están en la mejor disposición y tienen un gran interés por estar ubicados en un buen empleo (Figura 5).

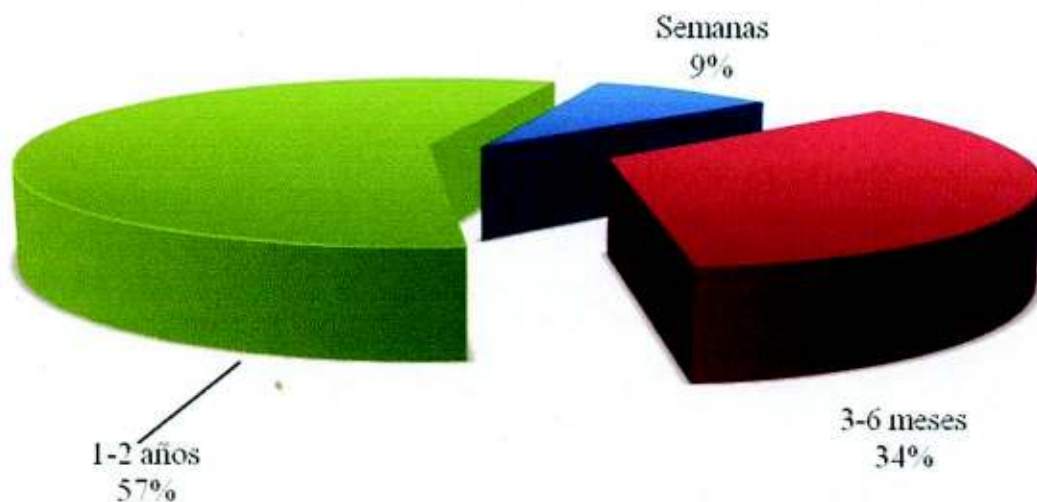


Figura 5. Tiempo que llevan desempleados los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.

Algunos egresados están laborando, y en alguna de las preguntas del cuestionario se les cuestiono en qué área están laborando actualmente el 52% son comerciantes, empleados de comercio por lo cual no tiene nada que ver con su perfil laboral, el 9% son jefes de departamento y coordinadores de actividades administrativas por lo tanto se deduce que los egresados especializados en el área de Sistemas Informáticos están un poco relacionados con su profesión, el 22 % son trabajadores en servicios, el 13% son profesionistas, el 4% trabajadores en educación y ningún egresado está laborando como funcionario y directivo de los sectores público y privado (Figura 6).

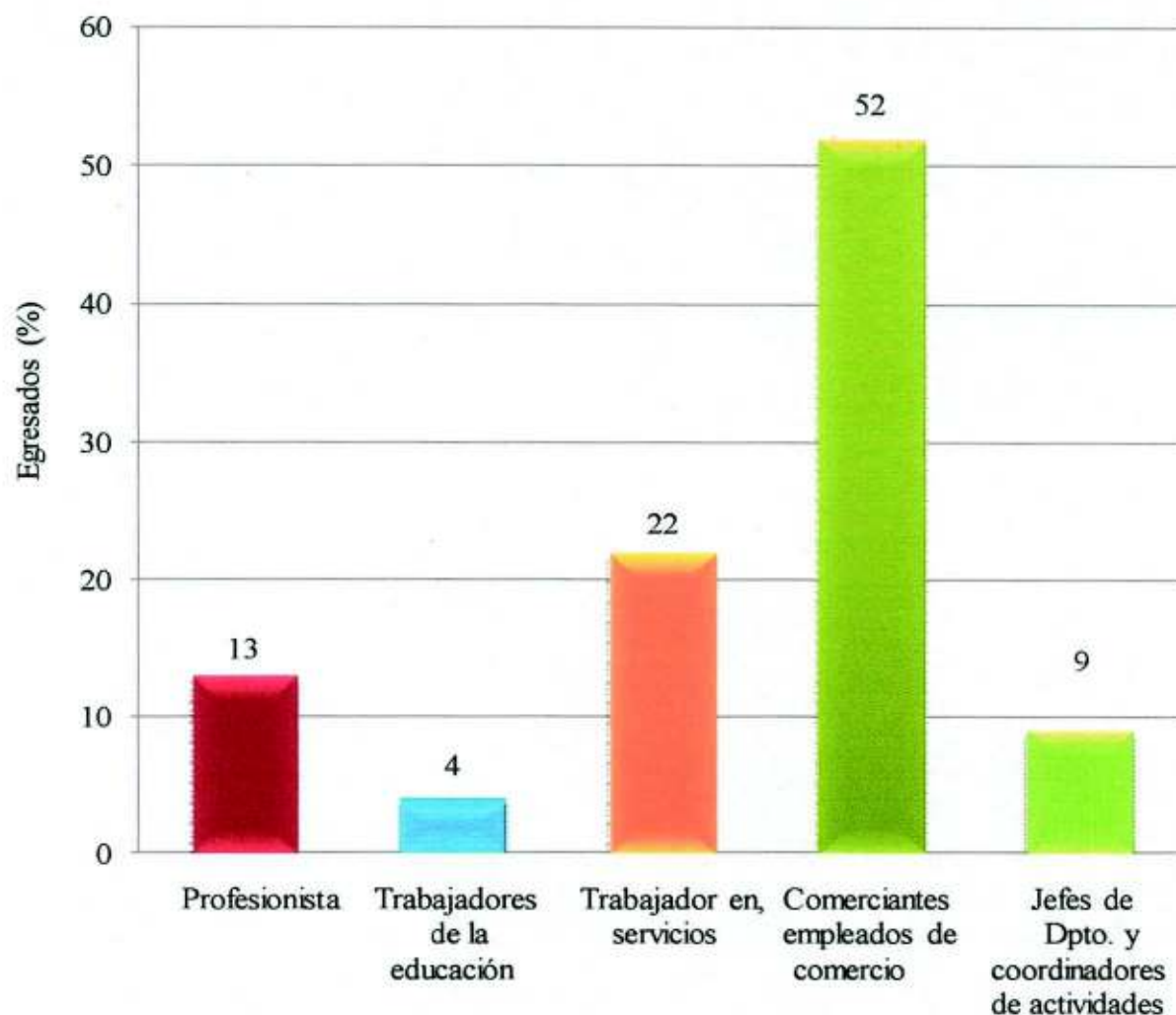


Figura 6. Áreas en las que se desenvuelven profesionalmente los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos que sí están trabajando.

En cuanto a las posibilidades de subir de puesto son demasiado bajas, el 46% de encuestados tiene menos del 30% de probabilidad de obtener un mejor puesto aunque se esfuerce en el trabajo diario, el 45% no tiene ninguna posibilidad de sobresalir en su empleo aunque tenga la experiencia y los conocimientos adecuados, pero el empleo que está realizando actualmente no lo requiere en otras áreas, el 9% de egresados tiene entre el 50 y 75% de sobresalir en su empleo debido a que tiene alguna relación con su

especialidad, ya sea que esté laborando en alguna fábrica manufacturera, en sistemas informáticos o mercadotecnia, ninguno de los egresados eligió la respuesta con más del 75% de sobresalir en su empleo debido a la inserción laboral que presenta actualmente ya que su empleo es temporal o por contrato, o no quiere esperar más de tres años para obtener un mejor puesto (Figura 7).

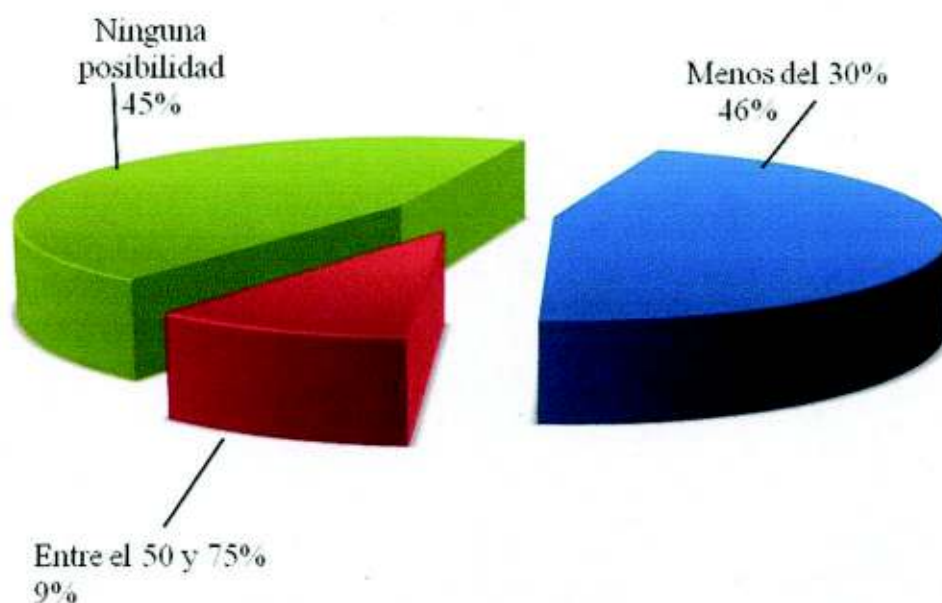


Figura 7. Posibilidad de subir de puesto, manifestada por los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.

Las posibilidades de ascenso en la actitud ante el trabajo. Entre supervalorar las relaciones entre compañeros y valorar poco las posibilidades de ascenso en el grupo, hay una relación de interdependencia. Si en un grupo específico las relaciones de compañerismo son muy importantes, la posibilidad de ascenso supone un peligro para ellas. Al valorar los datos relativos a la actitud frente a los ascensos, se debe tener en cuenta que por su misma naturaleza las posibilidades de ascenso se ven limitadas. Siempre cuando los

puestos calificados se cubren por el personal de la empresa, solo puede ascender parte de él. Para esto son definitivas las relaciones entre puestos inferiores y superiores de la empresa y la fluctuación en los superiores. No obstante parte del personal posee la calificación necesaria para un puesto que exige más (Rüssel y Álvarez, 1976).

A los egresados que en la actualidad están empleados se les cuestionó sobre la relación que tiene su empleo actual con la carrera cursada, el 52% sobresale con una escasa relación, el 44% no tiene ninguna relación, el 4% considera que tiene mucha relación con su profesión por lo tanto el egresado trata de mantenerse en ese puesto y durar mucho tiempo en su área de confort (Figura 8).

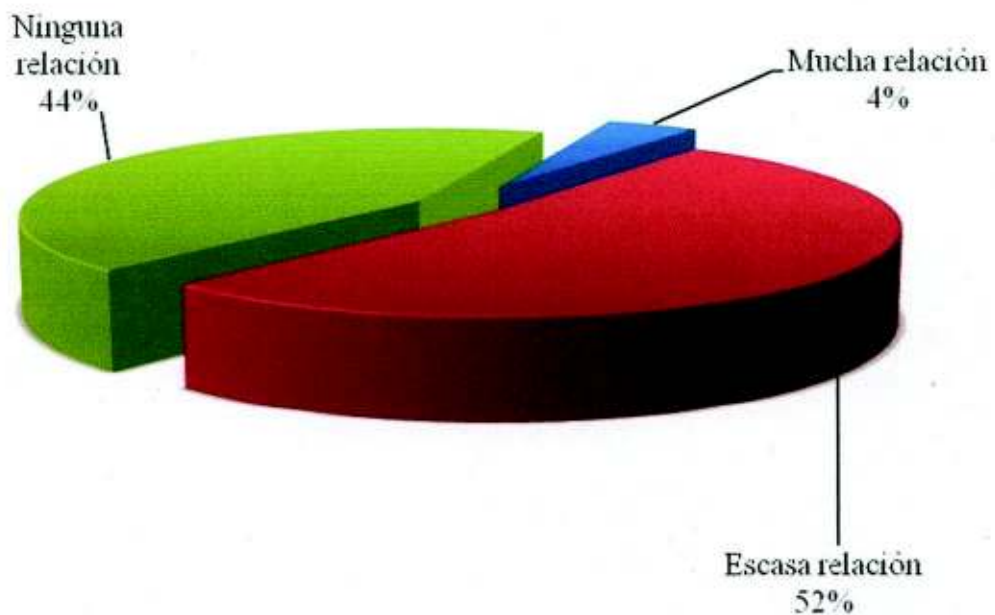


Figura 8. Relación del empleo actual con la carrera cursada, de los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.

En la Figura 9, se revela cómo los egresados obtuvieron el empleo, el 36% lo obtuvo por medios de comunicación, el 32% lo obtuvo por medio de una recomendación, el

18% fue directamente a la empresa a solicitar el puesto, la mayoría tuvo suerte de ser contratado porque en ese momento la empresa tenía una vacante y otros tuvieron que esperar cierto tiempo para ocupar la vacante, el 9% lo obtuvo por otros medios, el 5% se autoempleó y trabaja por cuenta propia, los resultados de la encuesta demuestran que ningún egresado trabaja en una empresa familiar.

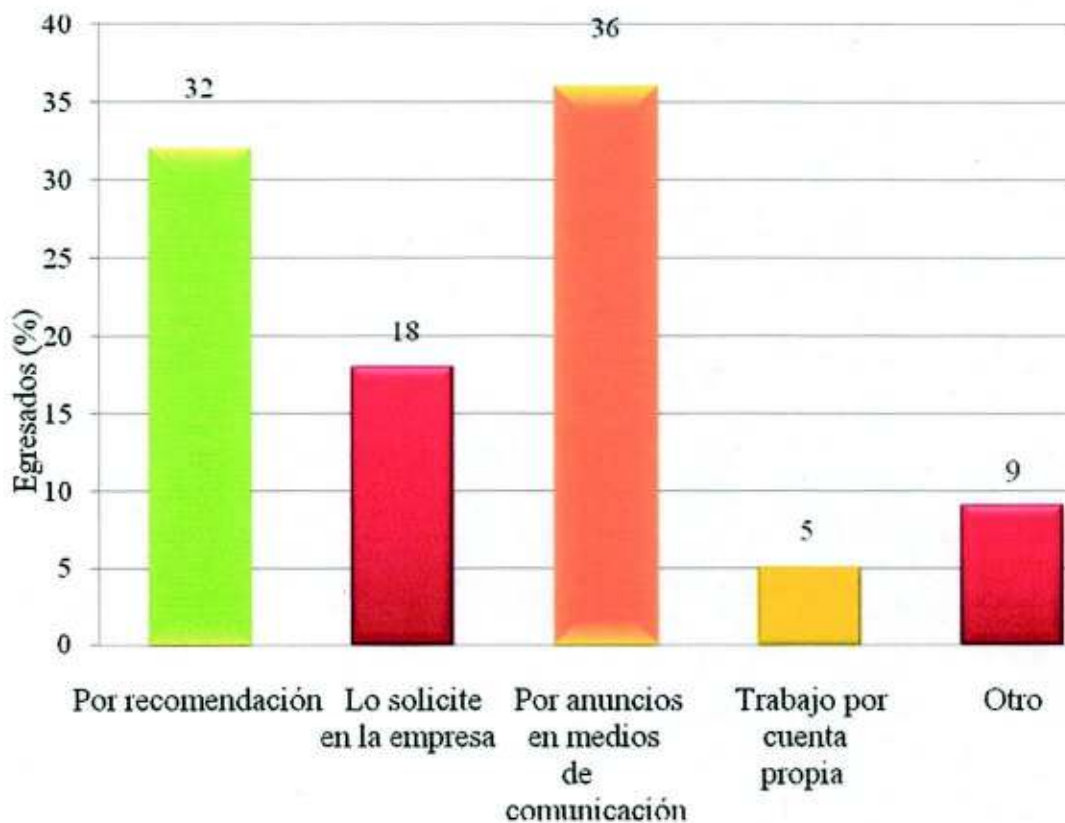


Figura 9. Forma como obtuvieron su empleo los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.

Para determinar por qué algunos egresados no está laborando actualmente se les preguntó si han salido a buscar empleo fuera de la ciudad de Santa Ana, Sonora, el 50% no

ha salido fuera de la ciudad a buscar empleo, el 35% salió un poco es decir solo a las ciudades cercanas como Magdalena, el 10% de egresados sí ha salido a buscar empleo a ciudades vecinas con una mayor infraestructura ya sea, Magdalena, Hermosillo, Nogales entre otras, y el 5% comentó que regular refiriéndose a que sí ha salido fuera de la ciudad de Santa Ana pero no ha buscado trabajo en las diferentes industrias que pueda haber (Figura 10).

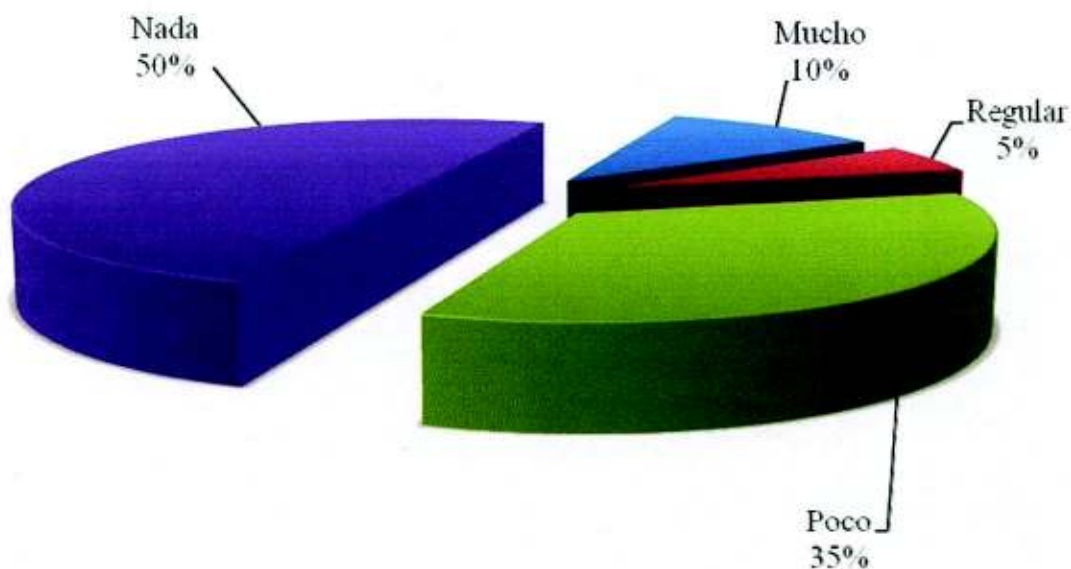


Figura 10. Intensidad con la que los egresados han buscado empleo fuera de la ciudad de Santa Ana, Sonora.

Con respecto a lo anterior, se buscó conocer las ciudades que han visitado los egresados teniendo como resultado que el 66% no ha ido a ninguna ciudad, el 17% acudió a Magdalena, el 3% a la ciudad de Nogales, el 10% respondió que una buena opción para

posicionarse en un buen empleo y ganar un poco más es ir a buscar empleo en Estados Unidos, el 2% acudieron a otras ciudades (Figura 11).

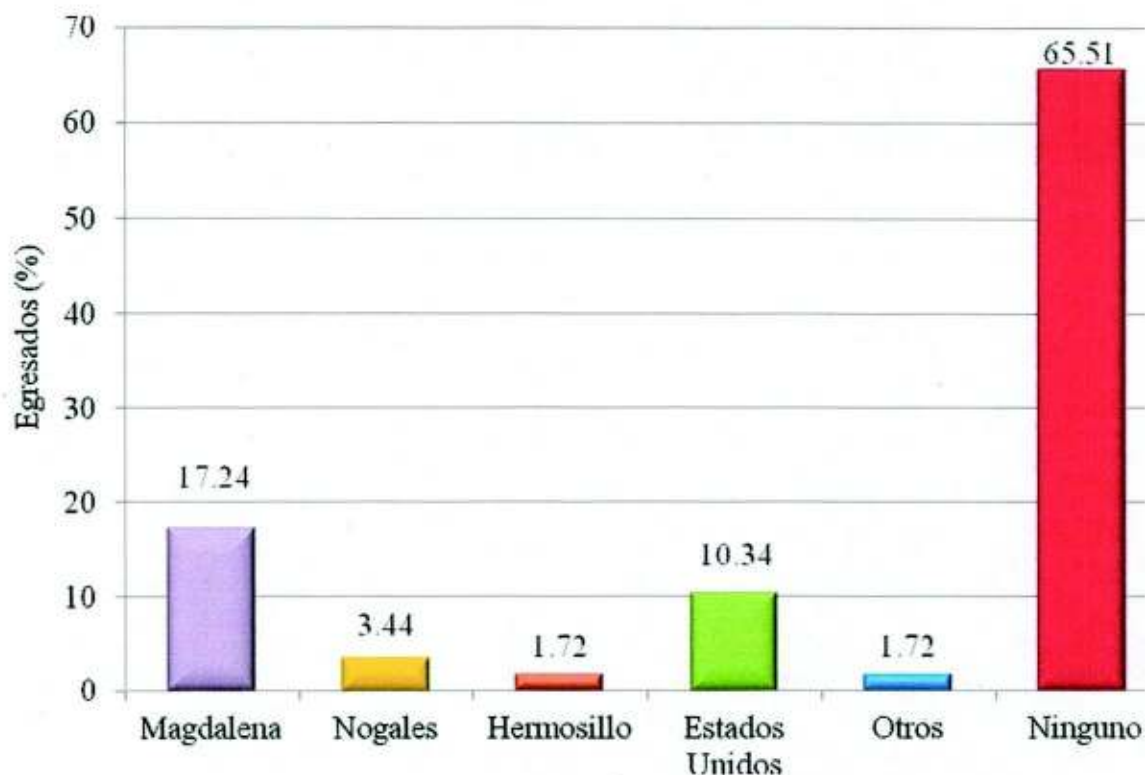


Figura 11. Ciudades a las que han acudido a buscar empleo los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos.

El porcentaje de egresados que está dispuesto a ejercer su profesión fuera de la ciudad de Santa Ana fue de 90%, ya que prefiere esperar una vacante en la ciudad para ejercer su profesión, el 5% dice que si tienen alguna oportunidad de ejercer la carrera fuera de la ciudad lo harían y el otro 5% no le interesó ninguna opción (Figura 12).

Según datos del INEGI, se registró uno de los índices más elevados del país, según el Informe sobre el Desarrollo Mundial 2007, del Banco Mundial, los jóvenes constituyen las filas de desempleados en el mundo. Además de la falta de educación, no encuentran

oportunidades de trabajo y deciden emigrar, los jóvenes están abandonando la ciudad en búsqueda de un mejoramiento en su calidad de vida (El Universal, 2006).



Figura 12. Disposición de los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos para ejercer su profesión fuera de la ciudad de Santa Ana, Sonora.

En relación al porcentaje de egresados que aceptarían una visa de trabajo en Estados Unidos, el 45% comenta que probablemente, 19% la aceptaría para mejorar su economía, 34% dijo que sí, y al 2% no le interesa irse de la ciudad (Figura 13).

La migración laboral diseña una serie de retos y oportunidades de la alineación y el empleo de trabajadores calificados, de los países de destino; se analiza la política migratoria; se piensan los retos para el progreso cuando la migración tiene como efecto lagunas de aprendizaje; buscan mejores oportunidades de empleo en otros lugares (Conferencia Internacional del Trabajo, 2008).

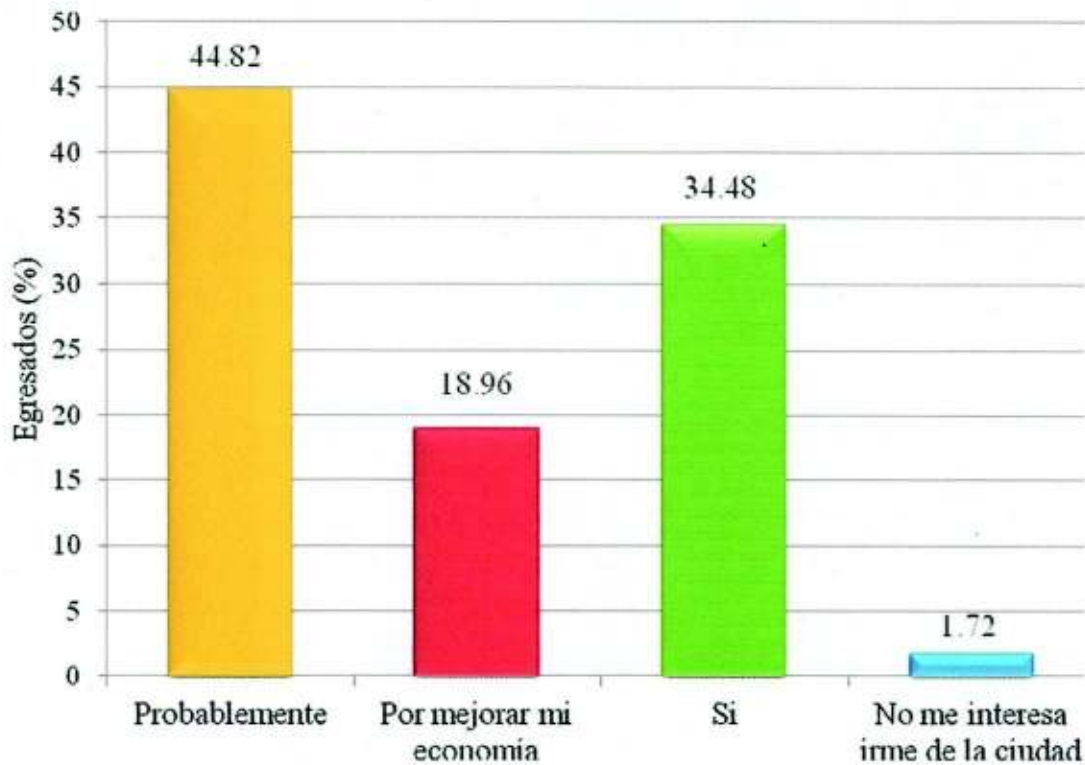


Figura 13. Posibilidad de que los egresados de la Licenciatura en Sistemas Administrativos acepten una visa de trabajo en Estados Unidos.

Fue de suma importancia conocer si uno de los factores principales de que el egresado no encontrara trabajo es que no se informó sobre ofertas de empleo que había en la ciudad, 60% comenta que algunas veces, 26% dice que siempre estuvo al tanto de dicha información, el 5% nunca buscó la información necesaria de donde se podría colocar al egresar de la carrera (Figura 14).

La información comprende las posibilidades de empleo, la información de inserción profesional y las medidas especiales a favor del empleo. El asesoramiento profesional recurre al conocimiento de la persona ya sea de actitud, capacidad, gustos, con el objeto de ayudarla a conocerse mejor, la información sobre la búsqueda de empleo consiste en

financiar una formación breve de adaptación con el fin de adquirir una calificación parecida o una nueva que tenga demanda en el mercado de trabajo (Alújas, 2006).

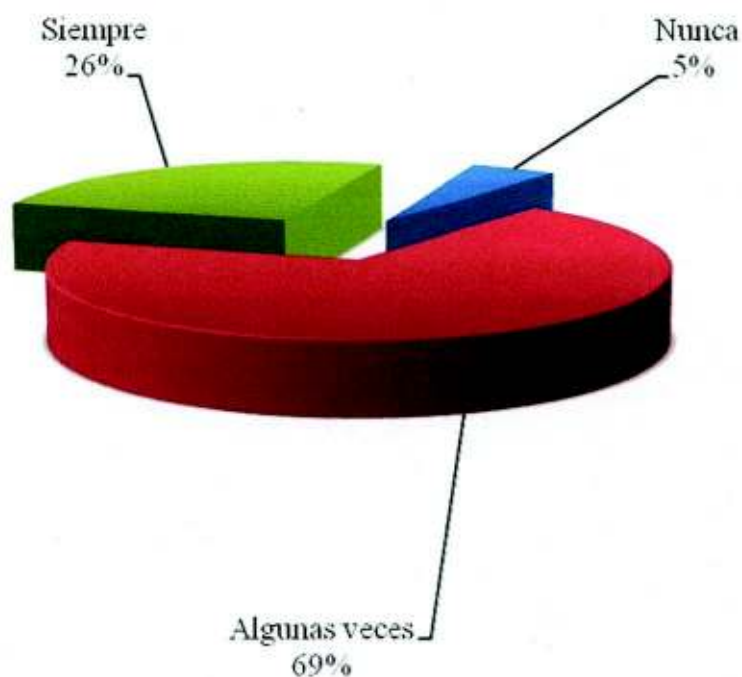


Figura 14. Frecuencia con la cual los egresados buscaron información sobre las ofertas de empleo en la ciudad de Santa Ana, Sonora.

Los egresados que piensan que habría sido de gran utilidad haber recibido orientación estudiantil se divide en los siguientes porcentajes 38% piensa que poco, 22% escogió la opción de mucho, 21% opinó que regular, 19% eligió nada (Figura 15).

La orientación debe mostrarse de acuerdo en un contexto extenso de la educación, dado que los métodos de orientación están sumidos en el orden social, cultural y económico del país; la orientación es una táctica en el nivel formal de la educación, donde los estudiantes toman las decisiones profesionales y laborales de acuerdo a un sinfín de variables y elementos sumergidos en el mundo real y la perspectiva de progreso mundial.

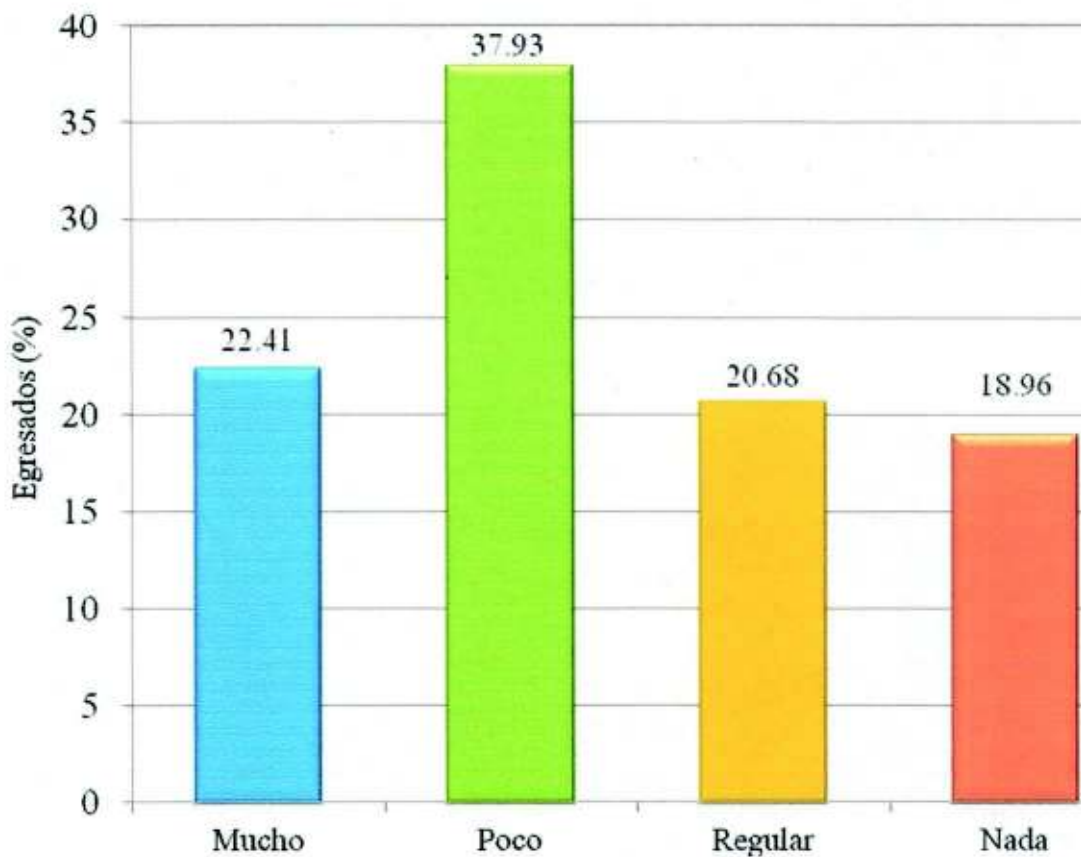


Figura 15. Opinión de los egresados en cuanto a si habría sido útil recibir orientación estudiantil para escoger su carrera.

Es importante realizar una evaluación de orientación vocacional debido a que se muestran las opciones en las que pueden desenvolverse de forma triunfante impidiendo así los conflictos que implica un cambio de carrera. Elegir una futura actividad laboral es trascendente, pues será su estilo de vida, y por lo tanto, afectará de diversas maneras las propias emociones y las ajenas. La finalidad de una orientación vocacional es orientar (Castañeda y Niño, 2005).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con base a los resultados obtenidos en esta investigación se concluye que los egresados universitarios no se encuentran bien posicionados en el mercado laboral debido a su falta de ganas de trabajar, a su bajo desempeño, a que no aspiran a un mejor puesto y su conformismo.

Los egresados opinan que es necesaria una mejor orientación profesional y vocacional, para elegir de mejor forma su especialidad, ya que si se hace de una manera oportuna cuando llegue el momento se decida de una manera responsable y bien fundamentada, de no ser así se continuará viendo a un alumno sin objetivos y metas fijas, teniendo como consecuencia una baja eficiencia.

Las fuentes de empleo para la Licenciatura en Sistemas Administrativos están situados en la ciudad de Santa Ana y ciudades vecinas.

Los egresados no salen a buscar empleo a ciudades vecinas debido que están esperando una vacante en la ciudad de Santa Ana, porque no están dispuestos a cambiar de residencia y por el temor de llevar una vida solos, prefieren hacerlo junto con su familia.

Los estudiantes deberían interesarse desde un principio de lo que quieren y lo que desean, optar por las especialidades con mayores posibilidades de empleo en la ciudad de Santa Ana si es que no quieren salir a buscar empleo fuera de ella, y sobre todo analizar bien el mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdih, Y. 2011. Cubrir el déficit de empleos. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/spa/2011/06/pdf/Abdih.pdf> (Mayo, 2012).
- Argullo, E. 1997. Jóvenes trabajo e identidad. Servicio de publicaciones. Universidad Oviedo. 608p.
- Arnaz, J. 2009. Guía para la elaboración de un perfil para el egresado. http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res040/txt4.htm (Noviembre, 2012).
- Alújas, J. 2006. Servicio público de empleo y la intermediación laboral, (316). Edicions Universitat. Barcelona. 93p.
- Bertola, G. 2001. Aspectos agregados y desagregados del desempleo. http://quimbaya.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/ponen_bertolaes.pdf (Mayo, 2012).
- Blanco, R. 2005. Título universitario: el mejor pasaporte al desempleo. <http://www.gestiopolis.com/Canales4/eco/titulo.htm> (Mayo, 2012).
- Burgos, B. y K. López. 2010. La situación del mercado laboral de profesionistas. Revista de la Educación Superior. 39(4): 22-25.
- Cajide, J., A. Porto, C. Abeal, F. Barreiro, E. Zamora, A. Exposito y J. Mosteiro. 2002. Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. Revista de Investigación Educativa. 20(3):449-467.
- Camberos, M. y J. Yáñez. 2003. La informalidad de los mercados laborales en Sonora y la frontera norte de México. Revista Región y Sociedad. 15(27):156-159.
- Casañas, A. 2007. La emigración de profesionales desde el país que la emite. Revista sobre Fronteras e Integración. 11(22):33-34.
- Castañeda, A. E. y J. A. Niño. 2005. Orientación profesional desde una perspectiva sistemática. Editorial Universidad Santo Tomas. Bogotá, D.C., Colombia. 114p.
- Conferencia Internacional del Trabajo. 2008. Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y desarrollo. Primera edición. 191p.
- Cruz, R. y W. Ruiz. 2010. Migración calificada de mexicanos a Estados Unidos mediante visado preferencial. Revista Papeles de Población. 16(66):104-106.
- Etienne, G. 2008. ¿Fuga de cerebros o “doble movilidad”? un análisis de las implicaciones de la migración de estudiantes marroquíes hacia Francia y su inserción profesional en Marruecos. Revista de la Educación Superior. 37(148):89-90.

- El Universal. 2006. Falta de empleo expulsa a los jóvenes de la ciudad. <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1264-mexico-falta-de-empleo-expulsa-a-los-jovenes-de-la-capital.html> (Noviembre, 2012).
- Fawcett, C. 2002. Los jóvenes latinoamericanos en transición: un análisis sobre el desempleo juvenil en América Latina y el Caribe. http://www.emdialogo.uff.br/sites/default/files/desempleo_juvenil_Am_Latina.pdf (Mayo, 2012).
- García, B. 2012. Presentan iniciativa para combatir el desempleo. http://www.LaprensaDesanluis.com/index.php?option=com_content&view=article&id=3405:presentan-iniciativa-para-combatir-el-desempleo&catid=14:general&Itemid=27 (Mayo, 2012).
- García, J. 2011. Desempleo juvenil en España: causas y soluciones. Revista Documentos de Trabajo. 11(30):3-4.
- García, M., L. Fernández y M. Villalba. 2004. Preparemos a nuestros alumnos para el mercado laboral; integración de la tecnología profesional en las aulas. JENUI. Villaviceosa de Odón, Madrid. 6p.
- Gómez, A. 2008. Con títulos de desempleados egresados universitarios. <http://www.oem.com.mx/oem/notas/n760087.htm> (Mayo, 2012).
- Gómez, M. 2010. El mercado de trabajo para los universitarios egresados recientes. <http://www.cinea.org.ar/estudios/egresados.pdf> (Diciembre, 2012).
- Góngora, C. J. y R. Hernández. 2009. Estadística descriptiva. Primera edición. Editorial Trillas. México, D.F. 365 P.
- Hansen, E. 2006. Orientación profesional un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos. <http://www.iccdpp.org/Portals/1/ILO%20HB%20ES%20orientacion.pdf> (Diciembre, 2012).
- Hernández, E. 2004. Panorama del mercado laboral de profesionistas en México. Revistas Científicas y Arbitradas de la UNAM. 1(2):99-100.
- Hopenhayn, M. 2004. El nuevo mundo del trabajo y los jóvenes. Revista Jóvenes. 8(20):55.
- Huesca, L. 2010. El empleo informal en la frontera norte de México y el caso de Sonora: un análisis de expectativas en los ingresos. Revista Región y Sociedad. 17(47):18-20.
- Ibarra, J. 2012. Aqueja desempleo a jóvenes con estudios universitarios http://www.expreso.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=35282:aqueja-desempleo-a-jovenes-sonorenses&catid=1:sonora&Itemid=35 (Mayo, 2012).

- Ibarra, J. 2003. La universidad necesaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. México, D.F. 5(1):2-7.
- INEGI. 2010. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. http://buscador.inegi.org.mx/search?tx=santa+ana+sonora&CboBuscador=default_collection&q=santa+ana+sonora&site=default_collection&client=frontend_1&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=frontend_1&getfields=*&entsp=a_inegi_politica&Proxyreload=1&numgm=5 (Junio, 2012).
- Martínez, N. 2010. Los profesionistas, mal pagados o desempleados. <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/174367.html> (Mayo, 2012).
- Martuscelli, J. y C. Martínez. 2007. La migración del talento en México. *Revista Universidades*. 62(35)3-4.
- Moreno, T. 2009. El 63 % no trabaja en lo que estudio. <http://www.cnnexpansion.com/mi-carrera/2009/07/16/el-63-no-trabaja-en-lo-que-estudio> (Mayo, 2012).
- Mungaray, A. 2001. La educación superior y el mercado de trabajo profesional. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. 3(1):1-2.
- Muñoz, C. 2006. Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Revista Papeles de Población*. 3(49):76-77.
- Oficina Internacional del Trabajo. 2010. Tendencias mundiales del empleo juvenil: Edición especial sobre las repercusiones de la crisis económica mundial en los jóvenes. Ed. Oficina Internacional del Trabajo. 1ra Edición. Ginebra 2010. 102 p.
- Oliveira, O. 2006. Jóvenes y precariedad laboral en México. *Revista Papeles de Población*. 3(49):37-38.
- Peralta, E. 2004. Perspectiva del (des) empleo en Sonora, 2000-2015. *Revista Estudios Sociales*. 12(23):122-123.
- Pérez, J. 2008. Educación, empleo e inserción laboral para los jóvenes. <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%209/9415.pdf> (Mayo, 2012).
- Rahona, M. 2006. ¿La posesión de un título universitario facilita el acceso de los jóvenes al primer empleo? Una aproximación para el caso Español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. (61):105-106.
- Ramírez, J. 2002. El desempleo juvenil un problema estructural y global. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=1025706> (Mayo, 2012).
- Rodríguez, C. y J. Gutiérrez. 2007. Empleo de modelos de regresión logística binomial para el estudio de variables determinantes en la inserción laboral de egresados universitarios. *Revista Investigación y Postgrado*. 22(1):111-113.

- Román, S. 2011. Jóvenes profesionales recién egresados, sin empleo ni oportunidades. <http://www.oem.com.mx/elsoldesinaloa/notas/n2184753.htm> (Mayo, 2012).
- Ruiz, P. y J. Ordaz. s. f. Evolución reciente del empleo y desempleo en México. Revista ECONOMIAunam. 8(123):91-92
- Rüssel, A. y A. Álvarez. 1976. Psicología del trabajo. Primera edición. Edición Morata. Madrid. 382p.
- Sáenz, A. 2001. En torno al trabajo universitario: reflexiones y datos. Editorial EGESA. 302p.
- Salgado, M. y S. Miranda. 2007. Mercado de trabajo y profesionistas en el estado de México. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal 9(1): 226-230.
- Sánchez, M. 2011. Jóvenes principales afectados por el desempleo. <http://contralinea.info/archivo-revista/index.php/2011/02/17/jovenes-principales-afectados-por-el-desempleo/>(Mayo, 2012).
- Silveira, S. 1998. La educación como instrumento para superar la pobreza y el desempleo. Grupo De Rio. 37p.
- SoyEntrepreneur. 2009. Mayor fuga de talentos en México. <http://www.soyentrepreneur.com/mayor-fuga-de-talentos-en-mexico.html> (Mayo, 2012).
- Tenorio, L. 2007. El mercado de trabajo de profesionistas y la vinculación de los sectores educativo, productivo y gubernamental. Análisis y propuestas para México. Revista Redes. 13(26):145-149.
- Universidad Jaume. 2004. Seguimiento de las trayectorias ocupacionales de los titulados por las universidades Jaume I de Castellón, València (E.G.) Y Alacant. Editorial Publicaciones de la Universidad Jaume I. Primera edición. Castelló de la Plana. 687p.
- Valencia, R. 2004. Desempleo golpea a los egresados universitarios. http://ramtun.ufro.cl/prensa/doc/2004/Noviembre/0107/02_11%20Diario%20Financiero.%20Desempleo%20golpea%20a%20egresados.pdf (Mayo, 2012).
- Valenzuela, G. E. y M. T. Ponce. 2006. Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. Departamento de Editorial Universitaria, Universidad Autónoma de Baja California. Primera edición. México. 236p.
- Van-der Hofstadt, C. y J. Gómez. 2006. Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. 528p.

- Vries, W. y Y. Navarro. 2004. Los egresados universitarios y el mercado laboral en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*. 2(4).
- Weller, J. 2006. Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Revista Papeles de Población*. 3(49):9-11.
- Wikipedia. 2012. Desempleo. <http://es.wikipedia.org/wiki/Desempleo> (Mayo, 2012).
- William, C. 2009. Mercado laboral profesional global. <http://www.ur.mx/LinkClick.aspx?fileticket=CvkCFReHxrM%3D&tabid=2636&mid=8830&language=en-US> (Diciembre, 2012).
- Zúñiga, R. 2011. No hay empleos para egresados universitarios o se emplean por una miseria. <http://www.alcalorpolitico.com/informacion/nota.php?idnota=76461> (Mayo, 2012).