

EVALUACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE EGRESADOS DE MAESTRÍAS DE CALIDAD

Erika Yadira Macias Mozqueda¹, Rogelio Rivera Fernández²

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Recibido: 01/08/2019 Aceptado: 28/10/2019 Publicado: 03/12/2019

Resumen.- Los posgrados de calidad en México buscan tanto la pertinencia como la calidad de los estudios que se traduzcan en beneficios tanto para los egresados de dichos programas como para la sociedad. El objetivo del estudio fue evaluar las condiciones laborales de un profesionista egresado de un posgrado de calidad a nivel maestría. Las condiciones se evaluaron en tres momentos, al egreso de la licenciatura, al egreso de la maestría y en el empleo que desarrollaban al momento de la encuesta. Se tomaron como muestra los egresados de siete posgrados de calidad a nivel maestría de la Universidad de Guadalajara durante 2017. El estudio es explicativo y se realizó bajo un enfoque mixto mediante el método mixto explicativo secuencial, teniendo como estrategia de investigación el método de estudio de caso. Las técnicas de investigación comprendieron la técnica documental y la investigación de campo a través de encuestas en línea y entrevistas semi-estructuradas. La investigación presenta los apartados de introducción, marco contextual, marco teórico conceptual, materiales y métodos, resultados, discusión y conclusiones. Los resultados muestran que a pesar de que sí hay una mejoría en las condiciones laborales de los egresados estudiados, cursar un posgrado de calidad a nivel maestría no asegura mejores condiciones laborales, ya que se encontró evidencia sobre casos con características precarias. Se concluye que las condiciones laborales de los egresados de posgrados de calidad no dependen del posgrado de calidad, sino de la institución en la que se labora y los puestos que se ocupan.

Palabras clave: Posgrado de calidad, condiciones laborales, trayectoria laboral, maestría.

EVALUATION OF POSTGRADUATE STUDENTS' WORKING CONDITIONS FROM QUALITY MASTER PROGRAMS

Abstract.- Mexican quality postgraduate programs seek relevance and quality in studies that translate into benefits for both postgraduate students and society. The general aim of the study was to evaluate postgraduate students' working conditions from quality master programs. These conditions were evaluated in three moments, after acquiring the bachelor's degree, after completing the master's degree program and at the job that postgraduates were carrying at the time of the survey. We took a sample from graduate students from seven postgraduate quality master programs all of them part of the University of Guadalajara during 2017. The study is explanatory and was carried out under a mixed approach by using the sequential explanatory mixed method; likewise, we used as a research strategy the Case study method. Research techniques included documentary technique and field research through online surveys and semi-structured interviews. The paper was divided into the following sections: introduction, contextual framework, conceptual and theoretical framework, materials and methods, results, discussion and conclusions. Results show that although there is an improvement in the working conditions of postgraduate students, taking a quality postgraduate degree at a master's level does not guarantee better working conditions, given that we found evidence related to cases of poor working conditions. We concluded that working conditions of postgraduate students from quality master programs do not depend on quality programs, but on the institution in which they work and the positions they have.

Keywords: Quality postgraduate program, working conditions, work history, master's degree.

Introducción

En México se espera que la educación superior represente un medio de movilidad social con el que se pueda acceder a empleos o actividades profesionales cualificadas con mejores condiciones laborales. Estudiar un posgrado representa un incremento en la escolaridad y en la especialización del conocimiento máxime cuando se trata de una maestría que se enfoque en la especialización del profesionista con conocimientos actualizados. Aunado a lo anterior, un posgrado perteneciente al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) en México significa la garantía de calidad en los programas, pertinencia de la especialización y vinculación académica, social y laboral.

¹ Erika Yadira Macias Mozqueda, erika.macias@academicos.udg.mx, Profesor de asignatura/Universidad de Guadalajara. (**Autor correspondiente**).

² Rogelio Rivera Fernández, rogeliioriverafernandez@msn.com, Profesor Investigador Titular C/Universidad de Guadalajara

Las características de los posgrados se han analizado desde la calidad (Calderón García, 2017) cobertura y equidad (Diez de Urdanivia, 2011), formación y la proyección laboral de sus estudiantes y egresados (Pérez Curiel & Limón Naharro, 2016) así como sus alcances y límites (Becerra Romero, 2017).

Por lo anterior, el objeto de estudio de esta investigación fue evaluar las condiciones laborales de profesionistas egresados de un posgrado de calidad a nivel maestría, el objeto se delimitó temporalmente a los casos de egresados hasta el 2017 y espacialmente se tomó como referencia a los alumnos del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (CUCEA) de la Universidad de Guadalajara.

La estrategia de investigación que se utilizó fue el estudio de caso por ser una estrategia de investigación comprensiva la cual estudia un fenómeno que posee características particulares y que no representan el grueso de la población (Stake, 2007). Esto es, solo se trabajó con egresados de las maestrías PNPC que se ofertan en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara a las que se les había realizado previamente un estudio de Egresados y Empleadores.

Las implicaciones de la investigación se sitúan desde los planos académico, social y laboral, ya que por un lado académicamente, el estudio busca evaluar los efectos de cursar un programa de calidad; socialmente, conlleva analizar la pertinencia de los programas de calidad con las necesidades sociales, en el sentido que el programa responde a las exigencias de la sociedad de mayor profesionalización. Por último, la dimensión social del estudio está ligada a la vinculación de las maestrías con el ámbito profesional laboral para evaluar si responde a la oferta y demanda laboral del mercado.

El estudio se organizó en marco contextual, el cual describe la situación de los posgrados de calidad en México; marco teórico conceptual que busca describir los conceptos y teorías principales relacionadas con las trayectorias laborales. Igualmente, la metodología de investigación se encuentra en el apartado de materiales y métodos ya que por la singularidad del estudio se optó por un estudio mixto de índole cuantitativo y cualitativo. Por otro lado, los resultados se presentan en el apartado correspondiente acompañados de la discusión que surge de este estudio y las aportaciones de los autores. Por último, las conclusiones presentan los hallazgos principales acompañados de las limitaciones presentes así como de las líneas de investigación derivadas de la investigación.

Marco contextual

Los programas de maestría que pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) cumplen con una serie de criterios con los que se garantiza la calidad y pertinencia de los mismos. Así mismo, forman recursos humanos altamente especializados que contribuirán en la atención de las necesidades de instituciones de educación superior, centros de investigación, organismos públicos y del sector privado. Para garantizar los estudios de calidad, el CONACYT ofrece becas para quienes cursan los posgrados y se dedican exclusivamente al estudio, pudiendo laborar en la academia con un número reducido de horas clase. Esta situación provoca que los estudiantes que solicitan la beca estén obligados a dejar el mercado laboral durante los estudios, lo que implica una re-inserción laboral al egreso de la maestría.

Los posgrados pertenecientes al PNPC, incluyendo especialidades, maestrías y doctorados, se han incrementado en un 267% en diez años. En el año 2007 había 806 programas, diez años después en el 2017 se incrementan a 2,159. En el año 2015, solo el 17% de la oferta de posgrados a nivel nacional pertenecían al PNPC. En el año 2017 se incrementó el número de posgrados en PNPC aunque sólo llegó a representar el 15% de la oferta nacional (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, 2017), de lo cual se observa que el crecimiento en los dos tipos de posgrados no responde a los mismos intereses ni llevan el mismo ritmo como se observa en el Tabla 1.

Tabla 1. Relación de la Oferta Nacional de Posgrados y porcentaje PNPC

Año	Total de la oferta de posgrados en México	Oferta de Posgrados PNPC en México	% en el PNPC
2015	11 147	1 931	17%
2017	14 177	2 155	15%

Fuente: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2017).

Se puede apreciar como la demanda de posgrados se ha incrementado y por lo mismo los profesionistas con mayor escolaridad, por lo que se ha realizada una mayor inversión, tanto pública como privada, en el incremento de la

escolaridad y en el nivel de especialización de cada vez más profesionistas. Por lo que se esperaría también mejores condiciones laborales.

La distribución de los posgrados que se encuentran en el PNPC respecto al tipo de institución en la que se imparten se concentra principalmente en las instituciones públicas con el 90% de los mismos y el restante 10% en de las instituciones privadas. Del total de programas de posgrado que ofrecen las instituciones públicas el 39% pertenece al PNPC y en las instituciones privadas solo el 3% (Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado, 2015). Este dato evidencia el esfuerzo e inversión que hacen las instituciones públicas para cumplir con los requerimientos y lograr que sus posgrados ofrezcan programas de calidad. Para las Instituciones de Educación Superior privadas no es tan atractivo ese mercado.

La distribución de los posgrados PNPC por grado de estudio se concentra principalmente en las maestrías con el 57% de la oferta, el 31% son doctorados y el 12% especialidades. (Universidad Nacional Autónoma de México, 2017). Por lo que la mayor oferta y matrícula se encuentra en el grado académico analizado en este artículo.

Marco teórico conceptual

a) Inserción laboral

La inserción laboral es un indicador muy importante para las instituciones de educación superior ya que se espera que una carrera profesional brinde los requerimientos mínimos con los cuales se puedan desempeñar en el mercado laboral, por lo que la inserción laboral va de la mano con el desempeño profesional y a la vez refleja la pertinencia del programa educativo. En este trabajo se le llama inserción laboral al inicio del vínculo laboral con una unidad económica como su trabajo principal, sin que influya si es trabajador independiente o asalariado (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2018).

La inserción laboral de los ex-becarios de programas PNPC de CONACYT sucede, según los resultados 2014-2015 del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en academia en un 60%, en el sector privado el 16% y en el gobierno y sector social el 24 %. Aunado a esos datos, se presentan resultados de un Centro de Redes/BM del 2007-2011 que reporta que el 82% de los ex-becarios se encuentran insertos en la academia, el 8% en el sector privado y el 10% en el gobierno y sector social (Sánchez Soler, 2017). Por lo que se observa una fuerte tendencia a laborar en el sector académico y pocos profesionales altamente capacitados en el sector privado y gubernamental, a pesar de que dichas instituciones tienen un papel protagónico en el desarrollo económico y social del país.

La inserción laboral se encuentra en movilidad, ya que se aprecia el recorrido por diferentes actividades laborales, en muchos casos los profesionistas se insertan al mercado laboral antes de egresar de la licenciatura, posterior al egreso y/o en diversos momentos, por lo que hay también un cambio de actividad laboral y/o de empleador. Razón por la cual la movilidad laboral se estudió mediante el concepto de trayectoria laboral.

b) Trayectoria laboral

En este artículo se define la trayectoria laboral como “el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivados de la formación recibida... el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral” (Jiménez, 2009, p. 3).

La trayectoria laboral según Pries (1997) en la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo explica el “acceso de personas y del reclutamiento para actividades productivas, de la ubicación de puestos y la asignación de actividades productivas... de la movilidad horizontal correspondiente y de la remuneración, los ascensos y la movilidad vertical” (p. 72). De esta forma, las sociedades logran la estabilidad, se estructuran y mantienen mediante las instituciones sociales; las cuales agrega el mismo autor son “complejas configuraciones de reglas, normas, recursos y medios específicos que estructuran y regulan áreas y contextos específicos de acción humana.” (Pries, 2016, p. 64)

En la teoría sociológica del mercado de trabajo se explican las instituciones sociales reguladoras, las cuales influyen en la trayectoria laboral a través de las normas, mecanismos, prácticas, cualificación, reclutamiento, asignación de puestos y por lo tanto movilidad horizontal y vertical. Dichas instituciones son el mercado, la profesión, la organización y la red social. Se resumen en la tabla 2.

Tabla 2. Descriptores de las instituciones sociales reguladoras de la Trayectoria Laboral

Institución social reguladora	Ejes de análisis
El mercado	La lógica de acción observada a través de la maximización de bienes individuales, transferibles y cuantificables mediante el intercambio inmediato. La norma de acción es la utilidad y reciprocidad específica. El medio de comunicación es el contrato y el dinero. El campo de acción se da en contextos anónimos de intercambio de bienes y servicios más o menos homogéneos y cuantificables.
La profesión	En los empleos o relaciones contractuales se observa estabilidad y constancia en la ocupación. Actividades, competencias y orientaciones ocupacionales certificados socialmente. El principal recurso es el capital cultural formado por los saberes, conocimientos y destrezas. El medio de comunicación es el honor profesional, los certificados y los diplomas. El campo de acción se basa en la ética profesional, la reputación y el reconocimiento del profesionista.
La organización	La organización establece las propias reglas del reclutamiento, la capacitación, los mecanismos para cubrir vacantes, la movilidad horizontal y vertical. La remuneración se define con criterios al interior de la organización. La movilidad, los roles y las relaciones de fuerza se establecen con base a la jerarquía del organigrama.
La red social	El acceso al empleo, la movilidad horizontal, vertical o externa están motivados por el grupo nuclear de familiares y amigos. Las normas de acción se basan en compromisos y nexos de lealtad y cuidado. Las estrategias de sobrevivencia y porvenir se establecen en la unidad doméstica que impacta en los aspectos de la vida, en los recursos, las decisiones y las acciones laborales.

Fuente: Elaboración propia con base en la Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo con información de Pries (1997 y 2016).

c) Las condiciones laborales

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) sede Guatemala realizó un estudio de trayectorias laborales de los posgrados en ciencias sociales que se ofertaron en Centroamérica, en específico de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá. Con la finalidad de comprender la inserción laboral a partir de las capacidades y competencias del egresado del posgrado así como de las condiciones propias del campo laboral. En los resultados se puede apreciar que el ingreso promedio varía de país a país, y los egresados de FLACSO perciben menores ingresos que los egresados de posgrado de otras Instituciones de Educación. El mercado laboral es el que marca la pauta en el tipo de trayectoria, independientemente de la posición social de los padres de los egresados y si cursaron el posgrado en instituciones públicas o privadas. Sin embargo encontraron muy poco desempleo entre sus egresados (Rodas Núñez, 2013).

La influencia del posgrado sí produce cambios laborales casi en la mitad de los casos respecto a funciones, jerarquía o remuneración; este cambio está relacionado con la antigüedad en el puesto, quienes tienen menos años observaron más cambios. La estabilidad laboral se ve reducida debido al incremento en los casos que renuevan contratos de manera anual. Se pudo observar una constante actualización a lo largo de la trayectoria, a mayor edad más formaciones cursadas y mayor número de experiencia laborales, sobre todo como consultorías (Rodas Núñez, 2013).

La mayoría de los egresados de un posgrado trabaja en el sector público (Ojeda, Cruz y Hernández, 2014, Bustos, 2011, Burgos, López y García, 2011, Burgos, López y García, 2013, Burgos, López y García, 2015, Enciso, Pérez y Planas, 2016). Sin embargo, en el caso de la Universidad de Sonora se observa en todos los niveles, una disminución de los egresados del sector público y por lo tanto el incremento en el sector privado.

Las condiciones laborales se ven beneficiadas si contaban con empleo antes de cursar el posgrado, es una constante en la mayoría de los casos estudiados de un grupo de egresados de la Maestría en Ciencias en Salud Pública (Priego Álvarez, Padilla Sánchez, & Ávalos García, 2012), de Posgrados en Psicología, (Vásquez Badillo, Vidal Franco, & Magaña Vargas, 2000) de maestrías en educación, (Jiménez, 2011) y de varios Doctorados en Educación (Jiménez-Vázquez y 2014, Aquino, 2011). Por lo que la incorporación al mercado de trabajo posterior al egreso es casi un hecho, con mínimas diferencias en el caso de los posgrados en psicología en donde un pequeño porcentaje que se encontraba

sin empleo (al momento del estudio) se debía a la tesis inconclusa, pero los egresados se encuentran con amplias posibilidades de que al cumplir con los requisitos para la titulación, el sector público los absorba (Vásquez Badillo, Vidal Franco, & Magaña Vargas, 2000).

Los beneficios en el ámbito laboral de los estudios de posgrado se reflejan en las condiciones laborales de los egresados de un doctorado en educación, el cual les ayudó a consolidar su estatus laboral, a obtener la base definitiva, a transitar a otras funciones como investigación y administrativas. Un poco más de tres cuartas partes mejoraron sus condiciones laborales en el sentido que lograron mayor remuneración, prestaciones y cambio de institución (Aquino López, 2011).

Los estudios analizados orientan el énfasis en una idea generalizada de trabajo estable cuando indagan las condiciones laborales como consecuencia del posgrado, sin embargo hay una diversidad de formas de trabajo asalariado, no asalariado, por cuenta propia, sin contrato, sin remuneración ente otros que Castel, Kessler, Merklen & Murard (2013) describen como una “gestión personal y privada del riesgo” (p. 42). El cual se incrementa cuando el mismo profesionista asume el interés de trabajar por cuenta propia o poner un negocio a fin de poder contar con flexibilidad en los horarios “tanto los hombres como las mujeres se inclinan más por esta última opción (negocio propio), especialmente en un horizonte de 40 a 45 años de edad.” (Hualde, 2001, p. 81)

Se utilizó la teoría sociológica del mercado de trabajo y la teoría de la segmentación del mercado de trabajo para explicar las características de las condiciones laborales con las que laboran egresados de maestrías PNPC y las posiciones laborales en las que se desenvuelven. La teoría de la segmentación del mercado explica un mercado laboral segmentado en estructurado y no estructurado. El mercado estructurado a la vez se divide en primario y secundario. El estructurado primario se caracteriza por sueldos relativamente altos, buenas condiciones laborales, posibilidades de promoción, claridad en las normas laborales establecidas y sobre todo estabilidad en el empleo. En este segmento es en donde se esperaría se ubicaran los egresados de posgrados de calidad.

Materiales y métodos

El objeto de estudio son las condiciones laborales de los egresados de posgrados de calidad en México, las preguntas de investigación fueron:

- 1) ¿Cuáles son las condiciones laborales con las que labora un profesionista egresado de un posgrado PNPC?;
- 2) ¿Cómo influye el tipo de institución en la que se labora en las condiciones laborales? y
- 3) ¿Cómo son las condiciones laborales por tipo de trayectoria?

La hipótesis de investigación fue que los estudios de posgrado a nivel maestría influyen positivamente en las condiciones laborales de los egresados de dichos programas.

El alcance del estudio fue explicativo dado que se busca explicar la relación entre el posgrado de calidad a nivel maestría (variable independiente) y las condiciones de trabajo (variable dependiente). Para evaluar las condiciones laborales se indagaron los medios de inserción a la actividad laboral, los motivos para cambiar de empleador, la jerarquía de la posición laboral y los ingresos. Así mismo se agruparon los casos con base al tipo de institución en la que laboraban.

Para elegir a las maestrías a estudiar, se tomó como criterio aquellos programas a los que se les había realizado previamente un estudio de Egresados y Empleadores por parte de la Universidad de Guadalajara para las evaluaciones del CONACYT. En total fueron siete maestrías.

Se utilizó el Método Mixto Explicativo Secuencial de Creswell (2014) en el que investigador en una primera fase recopila datos cuantitativos, analiza los resultados y con ellos se planifica la segunda fase para recopilar los datos cualitativos. Este proceso busca que los datos cualitativos ayuden a explicar con mayor detalle los datos iniciales. A la par con el estudio de casos se propone la utilización de técnicas cualitativas y cuantitativas en el contexto real mediante múltiples fuentes de evidencia y con un enfoque científico esencialmente inductivo y parcialmente deductivo (Yin, 1989).

La primera fase que correspondió a la recopilación de datos cuantitativos, se construyó mediante la reconstrucción de la movilidad laboral por la que han pasado los profesionistas, a este recorrido le llamamos la trayectoria laboral. El primer momento fue al egreso de la licenciatura y se le llamó M1, en segundo momento fue el empleo o la actividad

laboral posterior a egreso del posgrado, al cual se le llamó M2 y un tercer momento laboral, al momento de la encuesta (en caso de que fuera diferente al M2) al cual se le llamó M3.

Se diseñó una encuesta en línea que pasó por un proceso de validación mediante el interrogatorio de colegas (Creswell, 2003). El acceso a los egresados fue a través de los coordinadores de las maestrías, quienes enviaron la encuesta al correo de los egresados y de las cuales se recibieron 107 respuestas. Con ese número de respuestas no se pudo generalizar los resultados, por lo que solo se realizó un análisis descriptivo con el apoyo del software de análisis estadístico SPSS. La encuesta se aplicó entre junio y octubre de 2017.

En la segunda fase se recopilaron datos cualitativos mediante entrevistas semi-estructuradas realizadas a expertos en el área de reclutamiento y contratación de personal calificado así como a dirigentes de cámaras empresariales, se realizaron seis entrevistas. El análisis de las entrevistas se hizo con el software Atlas ti. En las entrevistas se accedió a información sobre la empleabilidad de profesionistas con maestría con los mismos indicadores de la primera fase.

Para medir las condiciones laborales de egresados de un posgrado PNP, se tomaron en cuenta:

- a) Los medios de inserción.
- b) Los motivos para cambiar de empleador.
- c) La jerarquía en la movilidad externa.
- d) Los ingresos a lo largo de todos los momentos laborales, independientemente del tipo de trayectoria.

De la muestra analizada, se encontraron casos de profesionistas que laboraban por cuenta propia, esos casos no se tomaron en cuenta en el análisis, ya que por las características de su auto empleo, las condiciones laborales son muy diferentes.

En los medios de inserción se consideraron la recomendación de familiares y/o amigos, la recomendación de profesores y/o compañeros de trabajo, la bolsa de trabajo de la universidad, la convocatoria, el anuncio en periódico, la bolsa de trabajo por internet, la búsqueda propia y otros medios.

Como motivos para cambiar de empleador se tomaron los siguientes:

- 1) Para obtener mayores ingresos.
- 2) Para tener un empleo acorde a los conocimientos y capacidad.
- 3) Realizar una actividad laboral afín a la maestría.
- 4) Conveniencia personal o familiar.
- 5) Otro.

La jerarquía en la movilidad externa se refiere a los puestos ocupados; al analizar las posibilidades de contar con una movilidad ascendente dentro de la institución se consideró la relación entre los ascensos y el tipo de institución. En este caso se dejó abierta la pregunta para que los egresados pudieran agregar el puesto que desempeñaban o habían desempeñado.

Los ingresos se midieron tomando en cuenta en primer lugar ingresos menores a 3 salarios mínimos, la segunda categoría fueron de 3 a 5 salarios mínimos, posteriormente de 5 a 7 salarios para tener en cuarto lugar de 7 a 10 salarios mínimos y finalizar con un ingreso superior a 10 salarios mínimos. Las equivalencias del salario mínimo mexicano al tipo de cambio del dólar en julio de 2017 son las siguientes: 3 salarios mínimos eran 408 dólares, 5 salarios mínimos eran 680 dólares, 7 salarios mínimos eran 952 dólares y 10 salarios mínimos eran 1,361 dólares (OANDA, 2018).

Para medir las condiciones laborales respecto a las instituciones en las que laboral el egresado se analizaron desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y la teoría sociológica del mercado de trabajo. Con la primera teoría se explica el funcionamiento de un mercado de trabajo segmentado en donde la empresa o institución es la que define las reglas y los mecanismos de movilidad. Es en el mercado estructurado en donde se observa puertos de entrada regulados, en este estudio la regulación se hace mediante los grados académicos. Sin embargo, cada segmento presenta características diferentes y hasta contradictorias. Las características del segmento primario respecto a sueldos altos, buenas condiciones laborales, las posibilidades de ascensos, normas laborales y estabilidad en el empleo se podrán observar en los siguientes datos con la teoría Sociológica del Mercado de trabajo se explican las características de las instituciones que regulan la movilidad en la trayectoria laboral. Por lo anterior, las instituciones se categorizaron en académica, gobierno, empresa, asociación civil y otra.

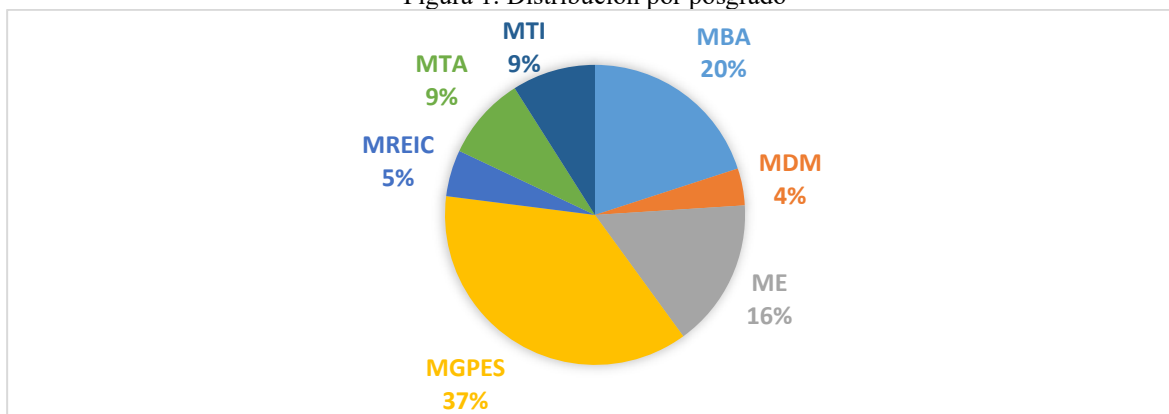
Para las condiciones laborales por tipo de trayectoria se construyeron tipologías de trayectorias con base en el tipo de institución en la que laboraban los profesionistas a partir del segundo y tercer momento laboral, quedando tres tipos de trayectoria; en la academia, en organismos públicos y en organismos privados. Se utilizaron indicadores como nivel de relación entre las actividades realizadas y sus estudios en donde 100 es la relación más alta. El medio de inserción, movilidad ascendente, jerarquía del puesto desempeñado, tipo de contrato

Resultados y discusión

Para tener una mejor comprensión de los resultados se presentan las características sociodemográficas de los profesionistas encuestados: la distribución por sexo de la población a la que se le aplicó la encuesta en línea se inclina hacia las mujeres con el 56% de los casos y un 44% de hombres. La mayor parte de los sujetos encuestados son jóvenes, el 71% tienen 34 años o menos. El rango de edad en donde se encuentra la mayor parte de los profesionistas es de 30-34 años.

La distribución de la muestra por posgrado se presenta en la Figura 1. Se aprecia que el posgrado del que se obtuvo mayor respuesta es la Maestría en Gestión y Políticas de la Educación Superior con el 37% de las respuestas. Seguido por la Maestría en Administración de Negocios (se le conoce por la siglas MBA) con el 20% y la Maestría en Economía con un 16% de las respuestas. El resto de los posgrados aportaron menos del 10% de los datos.

Figura 1. Distribución por posgrado



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado.

Las abreviaciones de las maestrías corresponden a las siguientes: MBA, Maestría en Administración de Negocios; MDM es la Maestría en Dirección de Mercadotecnia; ME es la Maestría en Economía; MGPEs es la Maestría en Gestión y Políticas de la Educación Superior; MREIC es la Maestría en Relaciones Económicas Internacionales y Cooperación; MTA es la maestría en Tecnologías del Aprendizaje y por último MTI es la Maestría en Tecnologías de la Información.

La distribución de las respuestas por tipo de posgrado se orienta ligeramente a egresados de maestría en investigación con el 52% de los casos y un 48% de egresados de maestrías profesionalizantes, por lo que la tendencia es homogénea.

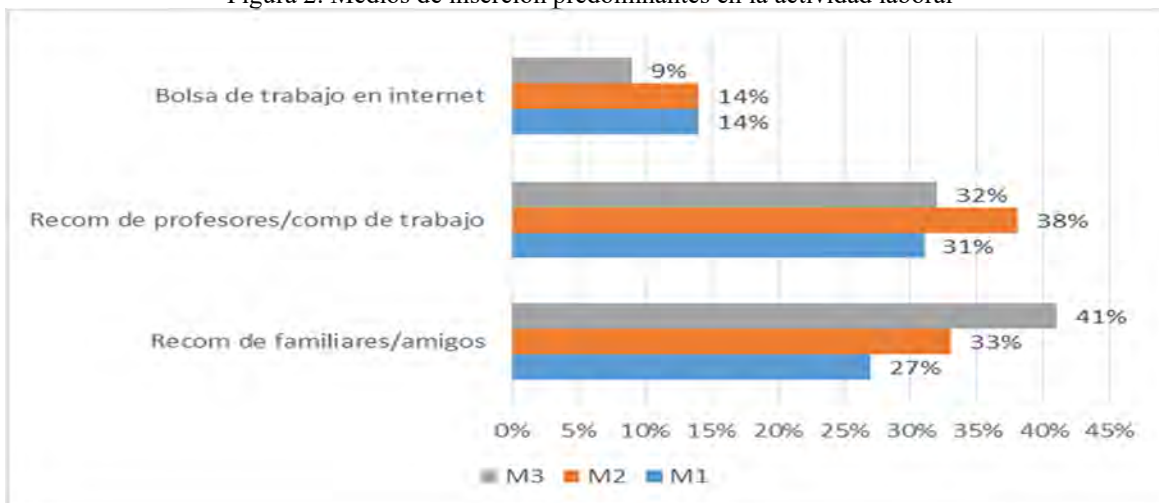
Características de las condiciones laborales de los profesionistas con maestría

a) Medio de inserción

La recomendación de familiares y/o amigos es el medio de inserción más recurrido, incluso incrementa conforme se avanza en la trayectoria laboral. El 27% de los sujetos se incorporó al M1 a través de este medio, el porcentaje se incrementa a 33% en el M2 y continúa en ascenso con 41% de los casos en el M3. También la recomendación de profesores y/o compañeros de trabajo representan casi la tercera parte en los tres momentos laborales. Figura 2

La gráfica que se presenta corresponde solo a los tres medios de inserción con mayor respuesta, por lo que los porcentajes no suman 100%. Los otros cinco medios de inserción representan menos del 20% del total de las respuestas.

Figura 2. Medios de inserción predominantes en la actividad laboral



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

Estos datos muestran que la red social se fortalece en el recorrido por las diferentes actividades laborales. Por lo que en la trayectoria laboral, la institución social reguladora de la red social se fortalece e incrementa en la línea de tiempo.

La bolsa de trabajo de la universidad solo contribuyó al conseguir el 6% de los empleos en M1. En M2 y M3 no hubo casos con este medio de inserción, lo que evidencia poco impacto de esta instancia para egresados de maestría, aun cuando las universidades cuentan con bolsa de trabajo y realizan esfuerzos para vincular a sus egresados con el sector productivo. No se cuenta con evidencias de que CUCEA gestione la vinculación de los egresados de posgrados con sus actividades laborales.

Las convocatorias como medio de inserción, principalmente en instituciones educativas, es un medio de inserción muy escaso, por la misma dinámica de contratación tan reducida, solo el 9% de los casos obtuvo su empleo por este medio. Dicho porcentaje se mantiene en los tres momentos laborales. El resto de los medios de inserción indagados, como el anuncio en periódico y otro tipo de búsqueda, evidencian muy poco impacto.

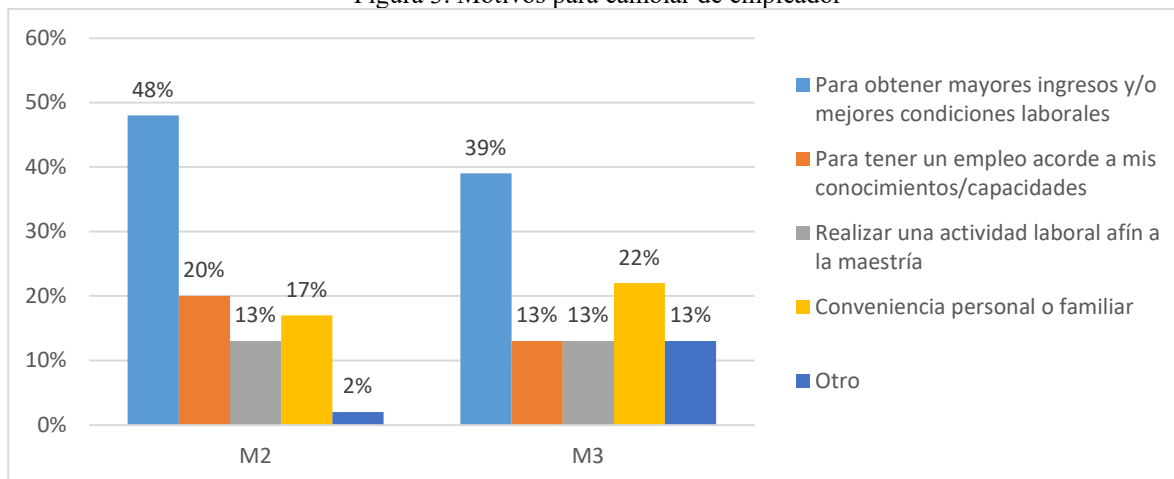
b) Motivos para cambiar de empleador

Las respuestas a la encuesta nos explican en primer lugar que esta movilidad sucedió principalmente para obtener mayores ingresos y/o mejores condiciones laborales en un 48% en M2 y en el 39% de los casos que cambian de empleo al M3. Se puede apreciar que la institución social reguladora en este caso es el mercado, el cual explica Pries (1997 y 2016) como la lógica de acción de buscar la maximización de bienes individuales, sin embargo no es solo el recurso económico, intervienen otros factores que se desarrollan a continuación.

En segundo lugar, los motivos para cambiar de empleo que se explican con la institución social reguladora de la profesión son tener un empleo acorde a los conocimientos y capacidades con 20% de casos en M2 y 13% en M3, así como realizar una actividad laboral afín a la maestría con 13% en M2 y en M3.

Por último, la conveniencia personal o familiar como motivo para cambiar de empleo representa el 17 % de los casos en la segunda posición laboral y 22% en la tercera. En estos casos la institución social reguladora es la red social, ya que la movilidad está motivada por el grupo nuclear. Con los datos recabados se observa como la movilidad de empleador está influida primeramente por la institución social reguladora del mercado, en segundo término la profesión y por último red social. Consultar Figura 3.

Figura 3. Motivos para cambiar de empleador

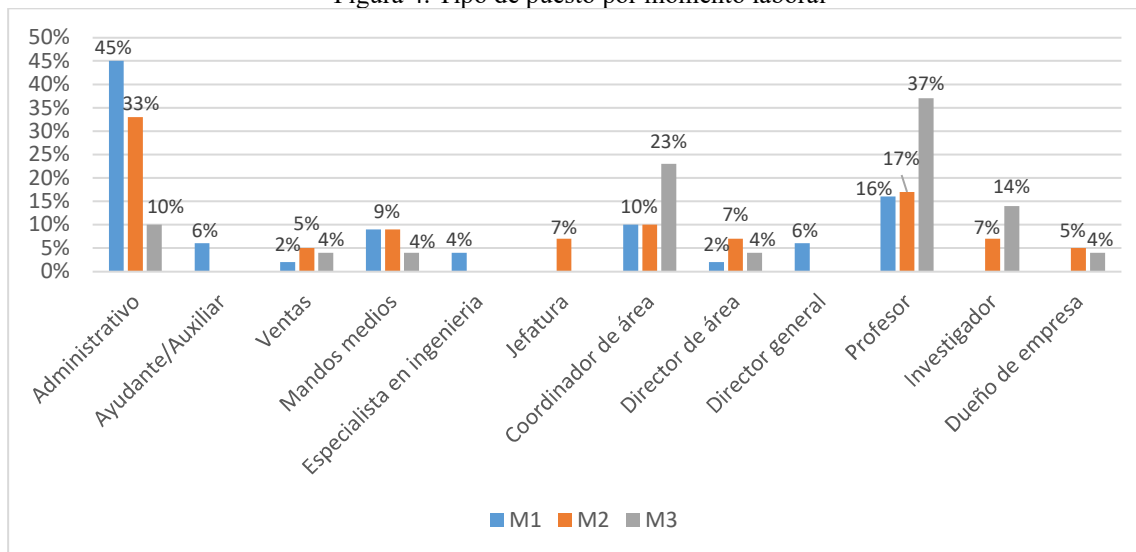


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

c) Jerarquía en la movilidad externa

Los puestos que los profesionistas han ocupado al cambiar de empleador se pueden apreciar en la Figura 4. Los puestos administrativos tienden a reducirse y se incrementan las coordinaciones de área, los profesores y los investigadores. Por lo que sí se observa puestos de mayor jerarquía y el incremento como profesores e investigadores. Lo cual corresponde con el porcentaje de egresados de maestrías en investigación o, en cuyo caso los puestos esperados sí son en el área académica.

Figura 4. Tipo de puesto por momento laboral



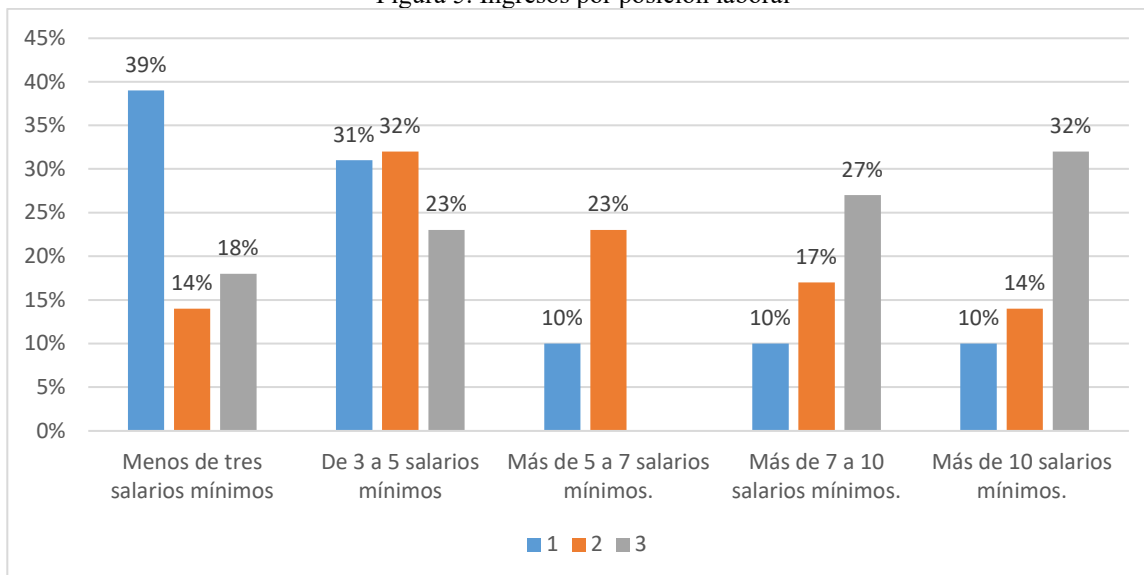
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

d) Ingresos

En términos generales sí se logra incremento en ingresos posterior a la maestría. En la Figura 5 se aprecia cómo es que en M1, casi el 40% tenía un ingreso menor a tres salarios mínimos y a lo largo de la trayectoria este porcentaje de profesionistas en ese rango se reduce a 18%. Así como el rango de ingresos más alto indagado correspondiente a más de diez salarios mínimos, en M1 solo el 10% percibía este ingreso y en M3 se incrementa a 32% de los profesionistas con maestría.

Sin embargo el 46% de los profesionistas con maestría, en M2 percibían cinco salarios mínimos o menos y en M3 el 41%. Todavía cantidades muy altas de profesionistas que han cursado una maestría del PNPC y se han movido buscando mejores sueldos y condiciones laborales y se encuentran con ingresos menores a cinco salarios mínimos.

Figura 5. Ingresos por posición laboral

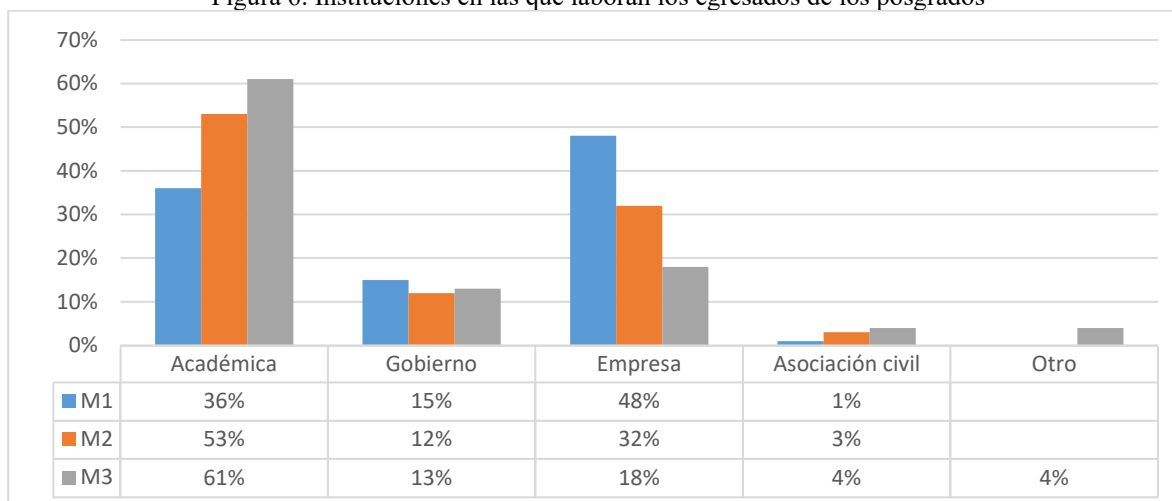


Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

Características de las instituciones en las que laboran los profesionistas con maestría

Las instituciones que más se benefician con el trabajo de los egresados de posgrado son las instituciones educativas. En la figura 6 se puede apreciar cómo es que en la trayectoria laboral, la movilidad de los egresados de posgrado se orienta hacia la academia incrementando del 36% en M1 a un 61% en el M3. Pasa lo contrario en las empresas y/o organismos privados en las que se aprecia una reducción de profesionistas con maestría. En M1 casi la mitad laboraban en este sector, y en M3 solo un 18%. El porcentaje de empleados en instituciones de gobierno y/u organismos públicos no tiene muchas variaciones, fluctúan entre el 13 % y el 15%. Las asociaciones civiles son las menos favorecidas de profesionistas con maestría PNPC, con porcentajes menores al 5%, aunque se observa un ligero incremento de M1 a M3. Cabe destacar que el 52% de las respuestas a la encuesta correspondían a egresados de maestrías en investigación, lo que justifica la inserción en el sector académico.

Figura 6. Instituciones en las que laboran los egresados de los posgrados



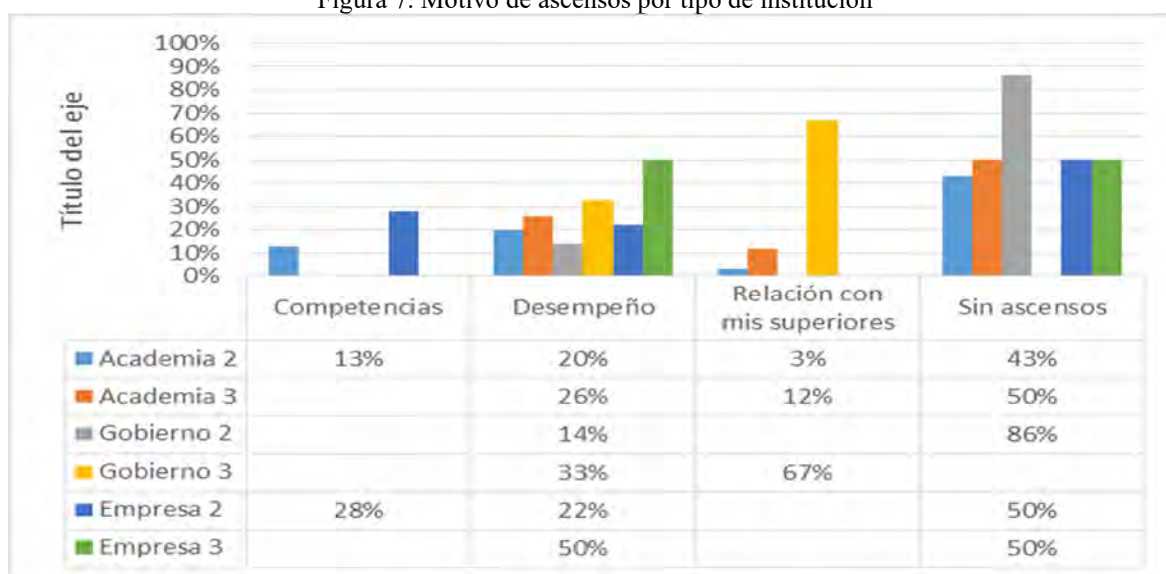
Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado.

Se encontró que los empleos en el gobierno y/u organismos públicos es en donde se observaron menos casos de ascensos, solo el 14% en M2 y 33% en M3. En estos casos el desempeño y la relación con los superiores fueron las causas de los ascensos. En las empresas y/u organismos privados los ascensos se dieron únicamente por el desempeño

y las competencias de los profesionistas. Lo que responde a la lógica del mercado como institución social reguladora en la que la movilidad vertical se logra por el rendimiento y competencia del sujeto. En la Figura 7 se aprecia los ascensos por tipo de institución y posición laboral.

En la academia y/o las instituciones de educación superior se encontró mayor variedad de medios para obtener ascensos, además, solo en este tipo de institución las certificaciones, cursos y diplomas, la antigüedad y el escalafón contribuyeron a la movilidad vertical. La institución social reguladora de la organización explica este tipo de movilidad con base en las normas de la institución, situación que se observa en las IES.

Figura 7. Motivo de ascensos por tipo de institución



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

Trayectoria laboral en la academia

En esta tipología se encuentra el grupo más grande de los casos analizados, con 38% de la muestra. Se aprecia que la transición entre la licenciatura y la maestría representa una trayectoria académica continua ya que ingresan a la maestría en el mismo año o al año siguiente del egreso de la licenciatura y con poca experiencia laboral. También en este sector laboral es en el que se aprecia mayor escolaridad. Siete de ellos han cursado una especialidad, 2 cursaron otra maestría y casi una cuarta parte continuó con el doctorado. Aunque en este grupo una diferencia significativa son los años de egreso de la maestría, ya que quienes ya han cursado el doctorado, en promedio terminaron la maestría hace seis años. Lo que hace probable que quienes tienen pocos años de haber egresado de la maestría continúen con estudios de doctorado.

Se observaron cuatro casos que cursaron la maestría y el doctorado y en el M1 se desempeñaban en empresas/organismos privados con una alta relación entre la licenciatura y las actividades laborales evaluada con 95/100 o más. En el M2, ya con la maestría se incorporaron a la academia o instituciones de educación superior, mediante recomendación de familiares, amigos, profesores y compañeros de trabajo, sin embargo, la relación entre las actividades que realizan y la maestría representa, en promedio 86/100 puntos, casi diez menos que en M1. Lo que es de llamar la atención es que con licenciatura y en sector privado se desempeñen en actividades con mayor afinidad a su formación inicial, se esperaría que el posgrado especialice las actividades laborales, sin embargo las diversifica o diluye. Tres de los casos de este subgrupo recién egresaron del doctorado, por lo que todavía no se puede observar el impacto laboral del mismo.

Se tienen 7 casos que cursaron la maestría y doctorado y han trabajado en el sector académico/instituciones de educación superior en todos los momentos laborales reportados. Las maestrías que cursaron fueron Maestría en Tecnologías para el Aprendizaje, Maestría en Gestión y Políticas para la Educación Superior y Maestría en Economía, las dos últimas con orientación en investigación. Se puede apreciar movilidad ascendente en los puestos posteriores a la maestría al contar con empleos de mayor jerarquía, tres de los casos pasaron de tener un puesto administrativo a un puesto de mandos medios o directivo, tres casos se desempeñaban como profesores antes del egreso de la licenciatura

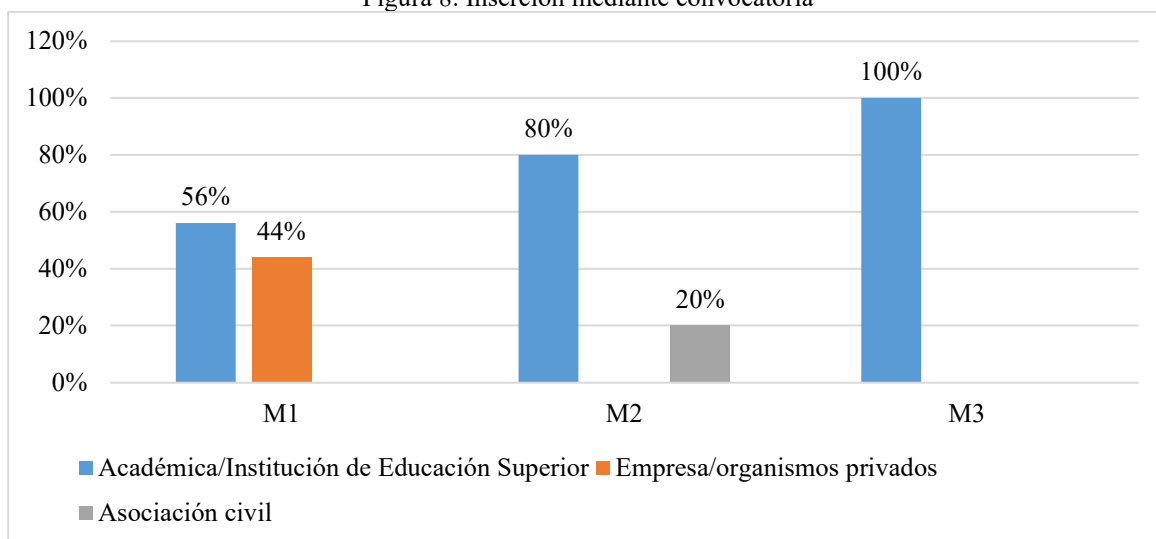
y se mantienen en esa actividad hasta en M3, en el que ya se desempeñan como investigadores. Un caso más se desempeña como docente en la misma institución con beneficios económicos como consecuencia de la maestría.

Así mismo, la relación entre las actividades realizadas con los estudios se incrementa, en el M1 la puntuación promedio era 81/100, en el M2 la puntuación promedio es 92/100 y en M3 la puntuación promedio es 93/100. Lo que se explica cómo mayor especialización en las actividades laborales con forme de avanza en la trayectoria laboral, en concordancia con el posgrado.

Se observaron 17 casos en los que la trayectoria académica de la licenciatura a la maestría es continua, en ella los profesionistas ingresan al posgrado en el mismo año o un año después al egreso de la licenciatura con poca experiencia laboral. La mayoría, el 76% han laborado en el sector educativo en todos los momentos laborales indagados. Lo que nos habla de una trayectoria laboral que se mantiene en el mismo sector y se especializa y profesionaliza con el posgrado por ser un elemento primordial en este sector, en donde los títulos de los grados académicos sí son necesarios.

De los medios de inserción indagados en la encuesta, la convocatoria predominaba en el sector educativo, sobre todo en aquellos profesionistas que posterior al egreso de la maestría se habían movido a un M3 como se aprecia en la Figura 8.

Figura 8. Inserción mediante convocatoria



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

Los datos presentados se complementan con la información de diagnóstico del posgrado en México en el que se aprecia que la planta académica en las instituciones de educación superior que trabajan en el área de posgrados se encuentra conformada mayoritariamente por profesionistas con maestría. El 39% cuenta con maestría, el 54% con doctorado, el 48% especialidad y solo el 3% licenciatura (Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado, 2015).

En este estudio se encontró que la tendencia es que en la trayectoria laboral del profesionista con maestría se inclina a la academia, principalmente como profesores, sin embargo las posibilidades de contar con un contrato de tiempo completo son pocas. Una de las problemáticas institucionales que presentan los posgrados a nivel nacional y regional es la insuficiencia de plazas para profesores de tiempo completo, en el mismo tenor, la falta de estímulos y certeza laboral para los profesores por honorarios tanto en IES públicas como en privadas (Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado, 2015; Suazo, 2015).

Por lo que los egresados de los posgrados que se incorporan a la academia es muy probable que lo hagan con contratos temporales, exponiéndose a la vulnerabilidad de empleos inestables. Las IES también reportan deficientes condiciones laborales de los docentes y falta de estímulos y certeza para profesores contratados por honorarios (Suazo, 2015).

Trayectoria laboral en organismos públicos

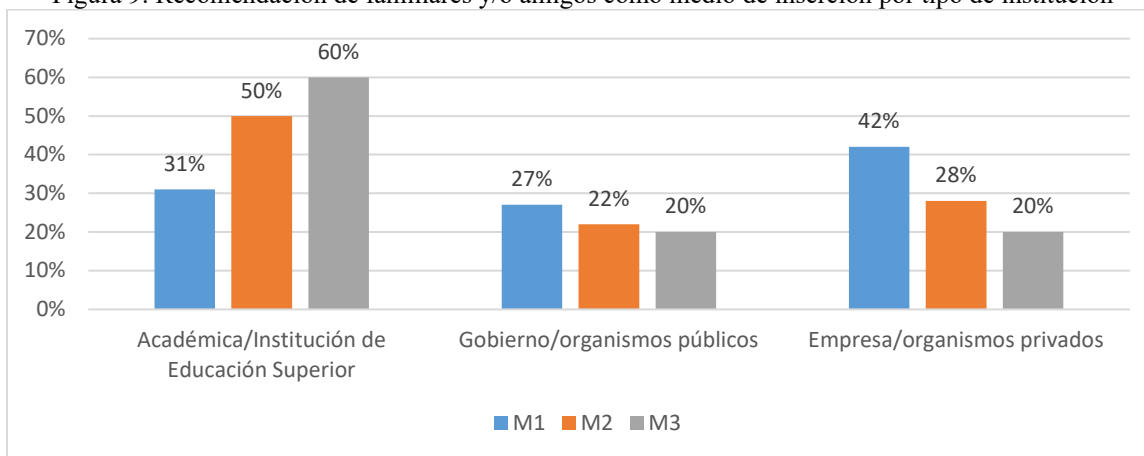
Los casos que se agruparon en este grupo son los sujetos que en el M2 laboraban en empresas u organismos privados, es el segundo más numeroso con 34 casos lo que representa el 33% de la muestra.

Una de las características sobresalientes en este grupo de profesionistas es la experiencia laboral previa al ingreso de la maestría. Las personas que continúan en el mismo empleo desde el M1 tienen menos años de experiencia previa al ingreso a la maestría, en promedio tres años, los egresados han tenido movilidad laboral en M2 y/o M3 en promedio tienen seis años de experiencia laboral, adicionalmente, sólo 3 casos cursaron una especialidad y ninguno el doctorado.

La mayoría son recién egresados de la maestría, por lo que no hay mucha trayectoria laboral posterior al egreso. De la muestra, 16 casos continúan en el M1 y 11 de ellos habían ingresado a ese empleo antes de concluir la licenciatura. Se aprecian dos casos en los que las actividades que realizaban antes de ingresar a la maestría tenían muy poca relación con su licenciatura y al egreso de la maestría esta relación sube, por lo que la maestría contribuye a legitimar las actividades laborales.

La inserción laboral en gobierno y/u organismos públicos se observa mayor al promedio observado en la Figura 9 cuando se obtiene mediante la recomendación de familiares y/o amigos. La inserción mediante convocatoria fue incrementando a lo largo de la trayectoria.

Figura 9. Recomendación de familiares y/o amigos como medio de inserción por tipo de institución



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado

Los egresados que accedieron al empleo mediante la bolsa de trabajo de la universidad se incorporaron principalmente en M1 en empresas y/u organismos privados en un 67% y en M2 continuaron en ese sector el 75%. Para acceder al M3, siguió siendo la bolsa de trabajo el medio de inserción, pero ahora en internet, logrando incorporarse en un empleo el 75%. Se puede apreciar que la bolsa de trabajo de la universidad tiene una orientación hacia el sector empresarial.

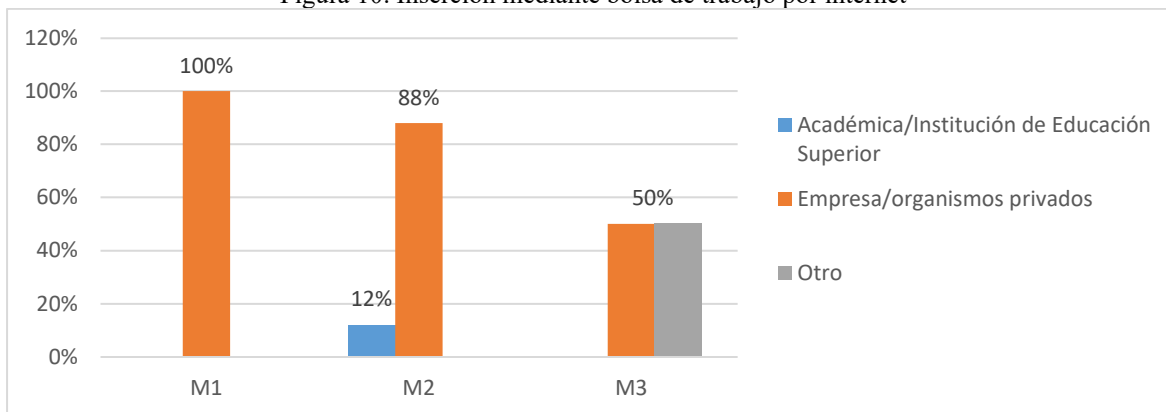
En el diagnóstico del posgrado en México se reportó una falta de interés de los sectores productivo y gubernamental para apoyar la formación de capital humano de alto nivel y la falta de oportunidades de trabajo para los egresados, principalmente de instituciones públicas (Suazo, 2015)

Trayectoria laboral en organismos privados

El grupo de profesionistas que en el M2 laboraban en organismos privados es de los más pequeños, solo 14 casos que representan el 10% de la muestra con 2 años promedio de experiencia laboral previa al ingreso a la maestría.

Quienes laboran en esta institución acceden a ellas principalmente mediante una bolsa de trabajo en internet o en menor proporción, de la universidad (Consultar Figura 10).

Figura 10. Inserción mediante bolsa de trabajo por internet



Fuente: Elaboración propia con datos de la encuesta a egresados de posgrado.

A partir de las entrevistas realizadas a expertos en reclutamiento y selección, fue posible realizar la reconfiguración del comportamiento del mercado laboral respecto a la inserción o contratación de profesionistas con maestría. La posibilidad que brinda un posgrado para desarrollarse y crecer se produce estando dentro de una empresa de manera simultánea a los estudios de la maestría, no es lo ideal salir del mercado laboral para regresar a la universidad a estudiar la maestría. La lógica en ese sector es acudir a la maestría a partir de la necesidad laboral y con la expectativa de aportar soluciones concretas. Incluso en el mercado laboral la formación en un área específica como un diplomado o un curso tendría similar validez a una maestría.

Con base en la opinión de los expertos entrevistados, la experiencia en un área específica tiene mayor peso que el posgrado ya sea para ingresar a una empresa como para posicionarse en puestos jerárquicos. La cual no es garantía de ocupar puestos clave, si no se cuenta con suficiente experiencia laboral, se ubicará al profesionista en puestos de jerarquía menor.

El sueldo es otro diferenciador en el que la escolaridad no influye, los puestos tienen un valor en el mercado, independientemente de que el sujeto cuente con maestría, por lo que el sueldo está determinado por el puesto que ocupe, las actividades, responsabilidades y el campo disciplinar en el que se desempeñe.

Lo que contribuye a la movilidad vertical es el desempeño de cada profesionista y es en ese rubro en donde la maestría puede aportar elementos para mejorarla. Para acceder a posiciones de mayor jerarquía y responsabilidades se acude a las competencias que desarrollará el posgrado. Sin embargo, aun cuando se describen organismos privados, la mayoría de las empresas en México son pequeñas y medianas, por lo que este tipo de organizaciones no contratan a profesionistas con maestría. En las empresas grandes y transnacionales es en donde puede haber cabida y necesidad del aporte de este profesionista.

Discusión

Los datos encontrados coinciden con los hallazgos que presenta Rodas Núñez (2013) respecto a que las condiciones laborales sí mejoran posterior a un posgrado, sin embargo la estabilidad laboral no, principalmente en la academia y es una de las áreas en que se inserta la mayor parte de los egresados de los posgrados analizados en este artículo, y en ese sentido las aportaciones de Suazo (2015) respecto a las dificultades que tienen las universidades de la región occidente en este rubro son precisamente las condiciones laborales; la autora describe la rotación de los profesores, las plazas de tiempo completo insuficientes, contratos temporales y en general deficientes condiciones laborales. Por lo que las condiciones laborales de los profesionistas que forman su trayectoria laboral en el área académica son inestables. Sumado a las pocas convocatorias para ocupar plazas de tiempo completo.

Los resultados concuerdan Claudio Rama (2007) el cual señala que la mayoría de los egresados de las maestrías labora en el sector académico. Adicionalmente, concuerda con Bustos (2011), Burgos, López y García (2011, 2013), Ojeda, Cruz y Hernández (2014), Burgos, López, García y Millán (2015), Enciso, Pérez y Planas (2016) al señalar que el sector público es el sector de trabajo en la que se insertan, principalmente los egresados de las maestrías, desfavorecido el sector privado, ya que el mecanismo de profesionalización de su personal se hace desde otra necesidad.

Por último, se aprecia una convergencia con los hallazgos de Aquino López (2011) ya que él refiere que el posgrado ayudó a consolidar el estatus laboral en el sector académico. En los datos que se analizaron, en el sector académico sí ayuda en la movilidad vertical los grados académicos obtenidos, sin embargo en el sector privado y público la poca movilidad vertical se logra con méritos laborales independientes del grado académico.

Conclusiones

Las condiciones laborales de los profesionistas con maestría tienden a mejorar como consecuencia de la movilidad externa después de los estudios de la maestría, aunque en muchos casos no se aprecia una mejoría significativa. Las condiciones laborales no dependen del posgrado, sino de la institución en la que se labora y los puestos que se ocupan. La maestría no es un factor que influya en la movilidad interna, ya que los movimientos jerárquicos ascendentes son muy escasos y cuando sí los hay el factor del desempeño laboral de profesionista es la principal razón.

En principal receptor de los egresados estudiados es el sector académico, sin embargo las condiciones laborales tienden a ser precarias al tener contratos temporales y menos del 10% logre ingresar a un puesto de tiempo completo mediante convocatorias.

En los casos en donde se aprecian mejores condiciones laborales es en los casos en los que el profesionista no dejó el mercado laboral mientras estudiaba la maestría. En algunas instituciones de educación superior el grado académico representó la posibilidad de movilidad vertical.

En el sector privado se valoran los estudios de posgrado vinculados con las necesidades de las organizaciones y enfocados a resolver problemas. Por lo que, se observa que permanecer trabajando a la par de los estudios de maestría trae mejores condiciones laborales.

Las principales diferencias en las condiciones laborales se dan por la institución en la que labora y la organización interna más que por un posgrado. Se requieren posgrados vinculantes con el sector productivo para que las condiciones laborales sean más favorecedoras a los profesionistas.

Alrededor de la mitad de profesionistas que han cursado una maestría del PNPC, se han movido buscando mejores sueldos y condiciones laborales, sin embargo, sus ingresos siguen siendo bajos. Por lo que aun cuando un profesionista incrementa su escolaridad con un posgrado de calidad, no se escapa de la precariedad. Por lo anterior, la hipótesis del estudio se comprobó parcialmente, pues solo se observó una relación positiva respecto a los medios de inserción a la actividad laboral y a la jerarquía de la posición laboral; sin embargo, en los motivos, los estudios de maestría no fueron factor como motivo para cambiar de empleador o como fuente generadora de mayores ingresos.

Las limitantes del estudio se encuentran en la muestra del centro estudiado, ya que en la investigación se toma como referencia las ciencias administrativas, el nivel maestría y programas específicos, por lo cual, futuras líneas de investigación comprenden el estudio de las condiciones laborales en los tres niveles contemplados por CONACYT, así como la evaluación de los parámetros de calidad en los posgrados y de los efectos en los mercados laborales de los programas profesionalizantes y de investigación.

Referencias bibliográficas

- Aquino López, H. (2011). Trayectorias escolares e inserción laboral en un posgrado en educación. En XI Congreso Nacional de Investigación Educativa. Distrito Federal, Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) México
- Becerra Romero, A. (2017). Alcances y limitaciones del posgrado en la Universidad Autónoma de Nayarit. *Revista de la Educación Superior*, XLVI (3) (183), 105-121.
- Bustos, B. (2011) Ocupación y empleo de profesionales en México: enfoques y características. *Perspectiva*, 40, 41-65
- Burgos, B.; López, K. M.; y García, C. C. (2011). Estudio de egresados de posgrado de la Universidad de Sonora 2010. Sonora, México, Universidad de Sonora.
- Burgos, B.; López, K. M.; y García, C. C. (2013). *Estudio de egresados de posgrado de la Universidad de Sonora 2012*. Sonora, México, Universidad de Sonora.
- Burgos, B.; López, K. M.; García, C. C.; y Millán, R. P. (2015). *Estudio de egresados de posgrado de la Universidad de Sonora 2014*. Sonora, México, Universidad de Sonora.

- Calderón García, R. (2017). Las políticas de calidad en los posgrados en Jalisco, México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7 (14).
- Castel, R. (2013) Políticas del riesgo y sentimiento de inseguridad. En Castel, R., Kessler, G., Merklen, D., Murard, N. (2013) *Individuación, precariedad, inseguridad. ¿Desinstitucionalización del presente?* (33-43). Buenos Aires: Paidós
- Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado. (2015). *Diagnóstico del Posgrado en México: Nacional*. San Luis Potosí: Consejo Mexicano de Estudios de Posgrado.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (2017). Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Obtenido de <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/becas-y-posgrados/programa-nacional-de-posgrados-de-calidad>
- Creswell, J.W. (2003). Procedimientos de la investigación cualitativa en Diseños de Investigación: Métodos Cualitativos, Cuantitativos y Mixtos. Estados Unidos: SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design. Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. UnitedStates of America: Sage
- Díez de Urduvía, C. (2011). Cobertura, calidad y equidad en el posgrado. ¿Existe algún cambio? *Política y Cultura*, (35), 183-208.
- Enciso, I., Pérez, E. & Planas, J. (2016). Resultados del diagnóstico sobre estudiantes y egresados de posgrados del CUCEA. En Acosta Silva, A., Planas Coll, J., Enciso Ávila, M., Medor, D., Pérez, E., Quevedo Huerta, N. & Quintero Maciel, Y. Estudio institucional de seguimiento de egresados del CUCEA-U. de G.: origen social, trayectorias escolares y estrategias de inserción académica y profesional (53-128) Inédito
- Hualde, A. (2001). Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras en la industria maquiladora. *Revista Mexicana de Sociología*, 63(2), 63-90
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (8 de mayo de 2018). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Obtenido de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>
- Jiménez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 11, Núm. 1
- Jiménez, M. (2011). Movilidad ocupacional y trayectorias profesionales de egresados de maestrías en Educación del posgrado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx). *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(3), 76-100.
- Jiménez, M. (2014). Trayectorias profesionales de egresados del Doctorado en Educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala: Un análisis de las funciones, productividad y movilidad en el mercado académico. *Perfiles educativos*, 36(143), 30-48.
- OANDA. (2018). Convertidor de divisas. Recuperado de: <https://www.oanda.com/lang/es/currency/convert/>
- Ojeda Ramírez, M.; Cruz López, C. & Hernández Suárez, J. (2014) Los egresados del posgrado de la universidad veracruzana: un patrón estadístico de historias de éxito. En Ojeda Ramírez, M., Figueroa Rodríguez, S., Bernal Morales, B. & Castro López C. (Coord.) Primer estudio de egresados del posgrado en la Universidad Veracruzana (56-65). México: Universidad Veracruzana
- Pérez Curiel, C., & Limón Naharro, P. (2016). Posgrados: análisis de la calidad formativa y proyección laboral. *Opción*, 32 (10), 430-449.
- Priego Álvarez, H., Padilla Sánchez, D. y Ávalos García, M. (2012). Estudio del mercado laboral de los egresados de la Maestría en Ciencias en Salud Pública: un análisis de su inserción laboral. *Perspectivas docentes*, (50), 24-30.
- Pries, L. (1997) Teoría sociológica del mercado de trabajo. *Iztapalapa revista de ciencias sociales y humanidades*. Núm. 42. Jul-dic 1997. Recuperado de: <http://tesiuami.uam.mx/revistasuam/iztapalapa/include/getdoc.php?id=574&article=586&mode=pdf>
- Pries, L. (2016). Regulación laboral entre "neoliberalismo" y "estatismo". Una propuesta institucional y el ejemplo de la Unión Europea. *Sociología del trabajo*, 62-86.
- Rama Vitale, C. (2007). Los Posgrados en América Latina en la sociedad del saber. En IESALC, Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005 (págs. 43-55). Caracas: IESCAL.
- Rodas Nuñez, I. (2013). Estudio de Trayectorias Laborales de los egresados del Programa Centroamericano en Ciencias Sociales de Flacso-Guatemala, 2001-2012. Guatemala.
- Sánchez Soler, M. D. (23 de Agosto de 2017). *La situación actual del Posgrado en México*. Guadalajara, Jalisco, México.
- Stake, R. (2007). *Investigación con estudio de casos* (4ta ed.). Madrid: Morata.
- Suazo Ortuño, I. (2015). Problemas y perspectivas a futuro del posgrado. En C. Morfin, Diagnóstico del Posgrado en México. Región Centro-Occidente (págs. 119-125). Guadalajara: COMEPO/ITESSO.
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2017). *Análisis de los programas de posgrado que pertenecen al Programa Nacional de Posgrados de Calidad 2016*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- Vázquez, M., Vidal, D. y Magaña H. (2000). Situación ocupacional de los egresados de los Programas de Posgrado en Psicología, en tres estados: de México, Morelos y Puebla. Disponible en:
http://www.posgrado.unam.mx/publicaciones/ant_omnia/40/03.pdf.
- Yin, R. (2003). Investigación sobre estudio de casos. Diseño y métodos. Londres: Sage Publicaciones