



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

## EVALUANDO LA CALIDAD DEL PROGRAMA EDUCATIVO DE TSUA A TRAVÉS DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS EGRESADOS

Damián Simón Javier

### RESUMEN

Los Estudios de Trayectorias Laborales (ETL) de egresados, son un mecanismo para evaluar el impacto de la formación académica en el mercado de trabajo. Se presentan los resultados de un estudio de caso cuyo objetivo fue caracterizar las trayectorias laborales de los egresados de la carrera de Técnico Superior Universitario en Administración (TSUA) de la Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero (UTC), generaciones 1997-2000. Se trabajó una muestra de 60 egresados seleccionados mediante un muestreo por estratos. Los resultados obtenidos muestran trayectorias ascendentes según el nivel jerárquico alcanzado y el tamaño de la empresa, trayectorias estancadas según el sector económico en el que se emplean los egresados, trayectorias positivas según el tipo de contrato obtenido y el grado de coincidencia del trabajo con los estudios cursados y, trayectorias nulas en los ingresos mensuales obtenidos.

### INTRODUCCIÓN

En fechas recientes se han impulsado y priorizado los sistemas de evaluación externa e interna como mecanismos para elevar la calidad de la educación superior. Dicha evaluación ha sido aplicada en muchos ámbitos de las IES incluyendo el



estudio de las relaciones entre el proceso educativo y el mundo del trabajo. El documento *La Educación superior en el siglo XXI* establece que “las IES deberán considerar la realización permanente de estudios de egresados, con propósitos de retroalimentación curricular y de evaluación institucional” (ANUIES, 2000:65). Muchas IES carecen de programas de seguimiento institucional para evaluar la pertinencia de la formación de sus graduados con las exigencias del campo profesional, dicha evaluación es de gran relevancia para tomar acciones en el rumbo en que se conducen todos los agentes involucrados en un Programa Educativo, (Baena, 1994; Silva, 2007). Los ETL de los egresados, desempeñan un papel importante para evaluar la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, dentro de una congruencia regional y local (Torres, 2008; Silva, 2006). Para la Dirección de la carrera de TSUA de la UTCGG, será un mecanismo que permitirá obtener información para conocer el impacto de la formación profesional de los egresados en la inserción laboral, y poder caracterizar las trayectorias laborales de los TSUA. En el estudio de caso que tratamos, el insuficiente conocimiento de las trayectorias laborales de los egresados ha impedido el diseño de estrategias específicas para garantizar la mejora continua del programa educativo. El objetivo principal del trabajo fue analizar las trayectorias laborales de los egresados de la carrera de TSUA de la UTCGG, generaciones 1997-2000. Se definieron los siguientes objetivos particulares: caracterizar y describir las trayectorias laborales de los graduados de TSUA; describir la inserción laboral del TSUA en el contexto socioeconómico; evaluar el grado de vinculación de la situación concreta del trabajo con las competencias adquiridas en la universidad. Para orientar el logro de los objetivos se plantearon cuatro preguntas de investigación: ¿qué características presenta el proceso de inserción laboral del egresado de TSUA?, ¿qué características presentan las trayectorias laborales del TSUA y cuáles han sido las mejoras en sus condiciones laborales?, ¿qué aspectos de las trayectorias laborales presentan áreas de oportunidad que requieren atenderse? y, ¿qué tipo de trayectorias laborales presentan cada una de las generaciones de egresados estudiadas?



## 1. MARCO DE REFERENCIAS

### 1.1 Generalidades

En los últimos años se ha incrementado el interés por realizar evaluaciones educativas, por este motivo, conceptos tales como eficiencia interna y externa de las instituciones, evaluación contextual, de insumo, de procesos y del producto de las instituciones y responsabilidad social de las mismas, representan nuevos objetos a evaluar y analizar (Banegas y Blanco, 2005). Entre los aspectos mencionados, los ETL son una estrategia evaluativa que permite conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los graduados y determinar si la formación profesional que recibieron fue adecuada para su realización profesional y si proporcionó preparación para sus necesidades de superación. Como la sociedad y los mercados de trabajo son más exigentes, la relación universidad–sociedad es un elemento importante a incluirse en la planeación y servir como una estrategia de evaluación con dos ámbitos de interés: a nivel interno, analizando el proceso de enseñanza-aprendizaje, los contenidos educacionales, las actividades y los objetivos (Damián y Lozano, 2009) y, a nivel externo, recogiendo información de los egresados universitarios para conocer la opinión y requerimientos de recursos humanos de los empleadores y dar continuidad a través de la validación de la información a la actualización de los planes y programas de estudio (Damián y Arellano, 2009).

### 1.2. Estado del Conocimiento de los Estudios de Trayectorias Laborales.

Según el EC sobre *Egresados* agrupado en el área de *Educación, trabajo, ciencia y tecnología*, por el COMIE, de todas las investigaciones efectuadas en el periodo 1992-2002 clasificadas en el subcampo temático *inserción laboral*, referidas a identificar la incorporación y el destino laboral-ocupacional de los graduados de una profesión, el 28% abordan el campo temático de la inserción laboral, las carreras más estudiadas son del área de ciencias sociales y administrativas (29%) en las cuales las carreras de psicología, sociología y administración sobresalen (Reynaga et al, 2003). Los trabajos abordaron como objeto de estudio a los egresados de licenciatura en la mayoría de los casos (75%), de posgrado (15%) y en menor medida a los de educación técnica media superior (10%) (Barrón et al, 2003). De



igual manera, el EC sobre *Estudios de Educación y Trabajo*, muestra que el campo temático de *Formación profesional y su empleo en el mercado de trabajo*, fue el más estudiado, analizando los efectos de la formación profesional y su empleo en las nuevas condiciones ocupacionales, el mercado de trabajo profesional, la caracterización de la formación profesional en México, entre otros (Reynaga y Ruiz, 2003).

### **1.3. Teorías que sustentan los Estudios de Trayectorias Laborales.**

Los ETL se inscriben en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, relaciones de suyo complejas, cuyo estudio ha producido un vasto cuerpo teórico en el que se han perfilado perspectivas diversas. La Teoría del Capital Humano sienta las bases para la Economía de la Educación, con limitantes para explicar el conjunto de relaciones entre educación y trabajo, por lo que ha contribuido en la generación de perspectivas emergentes a nivel macro como la Teoría de la Fila, de la Devaluación de los Certificados, la del Bien Posicional, de la Segmentación de los mercados de trabajo y, a nivel micro, se encuentra la Teoría del Enfoque de Educación y Desarrollo Humano que “sugiere que los efectos del proceso de aprendizaje se pueden constatar a través de la ampliación de las capacidades humanas y no sólo en los ciclos de producción” (Flores, 2005).

## **2. METODOLOGÍA**

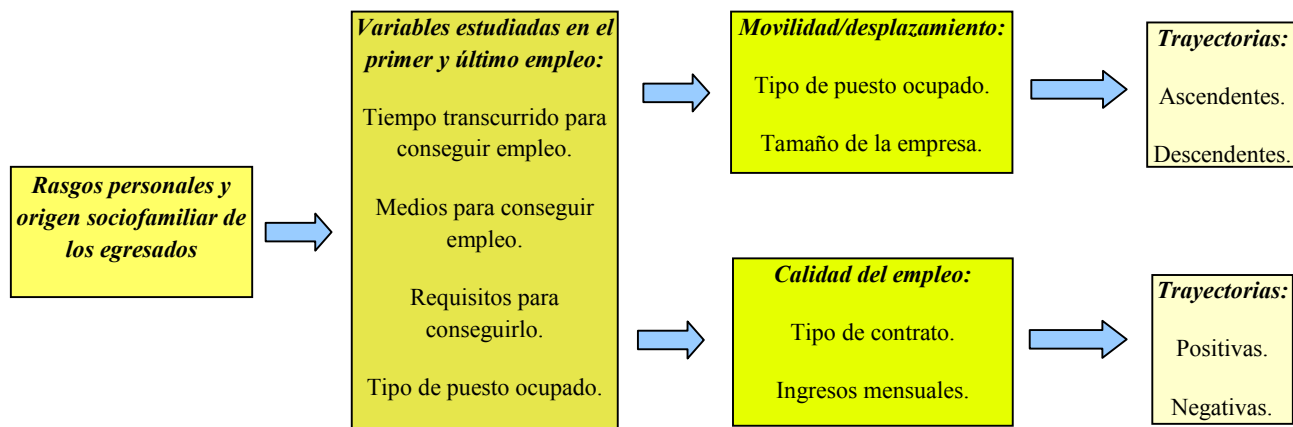
### **2.1. Tipo de estudio y participantes.**

El estudio fue descriptivo con un enfoque cuantitativo; se estudió a 60 egresados de TSUA de las primeras cuatro generaciones de un total de 160, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado. Se comparó la información obtenida de las generaciones estudiadas (1997–1999, 1998–2000, 1999–2001 y 2000–2002)<sup>1</sup>. El tiempo máximo transcurrido entre el primer empleo y el actual fue de diez años y el tiempo mínimo de siete años, suficientes para reconstruir las trayectorias y contrastar los puntos de partida y de llegada generación por generación (Aparici et al, 2004).

<sup>1</sup> El programa educativo de TSUA tiene una duración de dos años.

## 2.2. Métodos y técnicas

Los datos para el ETL fueron tomados de una encuesta aplicada a los egresados, para lo cual se diseñó y adaptó un cuestionario según la metodología que propone la ANUIES (1998), en éste se incluyeron las trayectorias laborales como una dimensión de análisis. Para analizar e interpretar la información, cada variable fue contrastada en dos momentos: primer empleo y empleo actual, definiendo dos categorías de análisis (esquema 1): *movilidad/desplazamiento*, que analizó el puesto ocupado, tamaño de la empresa y sector económico, considerando que si el egresado se movió hacia niveles jerárquicos más altos tendrá una trayectoria ascendente, si se ha mantenido sin cambios tendrá una trayectoria estancada y si descendió de nivel, una trayectoria descendente (Jiménez, 2009) y; *calidad del trabajo*, analizando la coincidencia del trabajo con los estudios, sueldos y tipo de contratación, para lo cual si el egresado inició con un empleo de calidad precaria y actualmente ocupa un empleo de calidad mayor tendrá una trayectoria positiva, si inició con un empleo de calidad mayor y actualmente ocupa uno de calidad inferior tendrá una trayectoria negativa y si inició con un empleo de calidad menor o mayor y con el paso del tiempo la calidad del empleo no se ha modificado tendrá una trayectoria nula (Aparici et al, 2004).



Esquema 1. Modelo de análisis de la investigación.



### 3. ANALISIS DE RESULTADOS

#### 3.1. Características generales de los egresados.

En la muestra estudiada 63% fueron hombres y 37% mujeres; desde la segunda generación (98-00), la matrícula en su mayoría fue de hombres. Dos tercios de los egresados son solteros (66.67%) y el resto presenta una condición diferente. La edad promedio oscila en el rango de 28.67 a 30.46 años. El 10% de los padres o tutores de los egresados no cuenta con ningún tipo de escolaridad (no saben leer ni escribir), el 77% posee sólo la educación básica; el 3% cuenta con bachillerato, el 10% posee estudios de nivel superior. Ocho de cada diez egresados tuvieron acceso por primera vez en su familia a la educación superior. De los tutores, el 30% son jornaleros agrícolas o campesinos, el 27% trabaja por cuenta propia (obreros, albañiles, carpinteros, conductores, etc.), el 33% es empleado no profesional, vendedor o ejidatario, mientras un 10% se dedican a prestar servicios profesionales independientes. El ingreso promedio de sus familias oscila entre \$4,057.09 a \$6,342.91, el 50% de las familias obtuvieron ingresos mensuales menores a \$4,000.00. El 63% de los egresados sostuvieron sus estudios mediante la ayuda financiera de sus padres, el 10% por otros familiares (hermanos, tíos, etc.), el 7%, se benefició con algún tipo de beca económica (CONAFE<sup>2</sup> u otra otorgada por la universidad). Un bajo porcentaje (13%), trabajó durante sus estudios, haciéndolo en negocios familiares o en actividades de tipo informal, mientras que muy pocos (7%), sostuvieron sus estudios por otros medios (pareja).

#### 3.2. Reconstruyendo las trayectorias laborales.

Se compararon y contrastaron dos momentos: el primer empleo obtenido pues éste “marca la situación futura de los graduados de una manera importante” y permite identificar las distintas tipologías de arranque (Contrátese y Gómez, 2001:11) y, el empleo actual o último en el cual se intentó observar las características de sus trayectorias laborales.

<sup>2</sup> Egresados becarios de CONAFE, porque efectuaron un servicio comunitario antes de ingresar al programa educativo.



### 3.2.1. Categoría: Movilidad/desplazamiento.

a). *Trayectorias ascendentes.* Los egresados han pasado a ocupar *puestos de mayor jerarquía* correspondientes a mandos medios (tabla 1). Este comportamiento no ha sido tan dinámico según el tiempo que ha transcurrido desde el primer empleo al actual, pues sólo 6 de cada 10 egresados han mejorado jerárquicamente, quizás debido a que la carrera de administración se caracteriza por una organización del trabajo mayoritariamente horizontal lo que puede contribuir a la lentitud en el desplazamiento jerárquico (Ruiz, 2007). En cuanto al *tamaño de la empresa*, existe una movilidad ascendente en la primera, tercera y cuarta generación pues la proporción de egresados que trabajan actualmente en micro y pequeñas empresas ha disminuido en comparación con el primer empleo conseguido (tabla 1).

b). *Trayectorias descendentes.* La segunda generación presenta una trayectoria descendente según el *tamaño de la empresa* pues la proporción de egresados que iniciaron su primer empleo en una micro y pequeña empresa se ha incrementado en un 16%, lo que significa que lejos de que con el paso del tiempo los egresados hayan logrado colocarse en empresas de mayor tamaño que les permita mejorar su ubicación en cuanto a nivel jerárquico, sueldos y funciones a desempeñar, han sufrido un retroceso en mejorar dichas condiciones.

c). *Trayectorias estancadas.* En todas las generaciones el sector comercio y el sector de educación son los que han absorbido altas proporciones de egresados resultando muy notorio en la primera, segunda y tercera generación (tabla 1). A diez años de egresar la primera generación, escasamente se ha incursionado en nuevos sectores económicos para ejercer su práctica profesional, entre los cuales se encuentran los servicios bancarios, la industria de la construcción y el sector de transportes y comunicaciones.

### 3.2.2. Categoría: Calidad del empleo.

a). *Trayectorias positivas.* Contrastando el *tipo de contrato* obtenido en el primer empleo con el contrato actual, se observa un incremento notable en la proporción de egresados que han logrado un contrato de naturaleza indeterminada (tabla 1). Los



integrantes de la segunda y tercera generación tienen una posición más favorable en este aspecto. Todo parece indicar que los empleadores prefieren emplear a los recién egresados con contratos por tiempo determinado con el objetivo de que éstos muestren sus capacidades profesionales o desarrollen con el tiempo las habilidades y destrezas en el trabajo y, en esa medida otorgarles más tarde contratos por tiempo indeterminado. En cuanto al grado de *coincidencia del trabajo efectuado con los estudios* de TSUA cursados, la tabla 1 muestra que en la primera, tercera y cuarta generación la proporción de egresados que afirman que su trabajo desempeñado coincide medianamente a totalmente se ha incrementado en relación con los que afirmaron lo mismo en su primer empleo. Esto quizás sea producto de la movilidad ascendente que se ha presentado en el nivel jerárquico y al transitar de una micro y pequeña empresa a una de mayor tamaño.

b). *Trayectorias negativas*. La cuarta generación presenta un retroceso en las *condiciones contractuales* pues la proporción de egresados que lograron un contrato por tiempo indeterminado a pasado del 43% al 23% (tabla 1). La primera generación presenta un cambio desfavorable en el *nivel de ingresos* actuales pues en el primer empleo sus ingresos estaban por arriba de los 3 SMG, y actualmente se ubican por debajo de este nivel. El grado de *coincidencia del trabajo con los estudios* cursados presenta una trayectoria negativa en la segunda generación, pues mientras el 61% de los egresados dijeron que su trabajo inicial coincidió medianamente con los estudios, actualmente sólo el 50% afirma que coincide de medianamente a totalmente; lo anterior quizás sea de utilidad para explicar el por qué esta generación tiene una trayectoria nula en el nivel de ingresos mensuales que perciben.

c). *Trayectorias nulas*. Los *ingresos mensuales* obtenidos en el primer empleo y el actual por los egresados de la cuarta generación se ubican por debajo de los 3 SMG; la segunda y tercera generación presenta esta misma trayectoria pues los egresados obtuvieron ingresos mensuales promedios ligeramente superiores a los 3 SMG tanto en el primer empleo como en el empleo actual. El nivel de ingresos no se ha modificado y los graduados perciben sueldos que no corresponden al nivel que ocupan ni para lo que fueron preparados (Flores, 2007).

**Tabla 1. Comparación de la situación laboral del TSUA en el primer empleo y el empleo actual**



| VARIABLE                              | EMPLEO        | GENERACIONES   |  |   |  |
|---------------------------------------|---------------|--|--|---|--|
|                                       |               | 1°   | 2°   | 3°  | 4°   |
| Puesto ocupado                        | Primer empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar activo: 40%</li> <li>Vendedor: 20%</li> <li>Otro: 40%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar activo: 74%</li> <li>Asistente: 13%</li> <li>Supervisor: 13%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar activo: 33%</li> <li>Supervisor: 17%</li> <li>Gerente: 17%</li> <li>Otro: 33%</li> </ul>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Auxiliar activo: 72%</li> <li>Jefe de oficina: 14%</li> <li>Otro: 14%</li> </ul>  |
|                                       | Empleo actual | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de oficina: 17%</li> <li>Ejecutivo banca: 17%</li> <li>Empleado prof.: 17%</li> <li>Asistente: 17%</li> <li>Otro: 32%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Gerente: 13%</li> <li>Supervisor: 13%</li> <li>Analista especial: 13%</li> <li>Empleado prof.: 24%</li> <li>Vendedor: 13%</li> <li>Otro: 24%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Subgerente: 20%</li> <li>Jefe de depto: 20%</li> <li>Empleado prof.: 20%</li> <li>Vendedor: 20%</li> <li>Otro: 20%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de oficina: 40%</li> <li>Auxiliar activo: 20%</li> <li>Analista especial: 20%</li> <li>Empleado no prof.: 20%</li> </ul> |
| Tipo de contrato                      | Primer empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 100%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 63%</li> <li>Indeterminado: 37%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 50%</li> <li>Indeterminado: 50%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 57%</li> <li>Indeterminado: 43%</li> </ul>   |
|                                       | Empleo actual | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 67%</li> <li>Indeterminado: 33%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 13%</li> <li>Indeterminado: 87%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Indeterminado: 100%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinado: 60%</li> <li>Indeterminado: 20%</li> <li>Obra determinada: 20%</li> </ul>  |
| Tamaño de la empresa                  | Primer empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 40%</li> <li>Pequeña: 60%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 12%</li> <li>Pequeña: 64%</li> <li>Mediana: 12%</li> <li>Grande: 12%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 66%</li> <li>Pequeña: 17%</li> <li>Grande: 17%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 28%</li> <li>Pequeña: 14%</li> <li>Grande: 58%</li> </ul>  |
|                                       | Empleo actual | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 16%</li> <li>Pequeña: 52%</li> <li>Mediana: 16%</li> <li>Grande: 16%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 25%</li> <li>Pequeña: 63%</li> <li>Mediana: 12%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Micro: 20%</li> <li>Pequeña: 20%</li> <li>Mediana: 40%</li> <li>Grande: 20%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Pequeña: 20%</li> <li>Mediana: 80%</li> </ul>   |
| Ingresos mensuales                    | Primer empleo | • \$2,833.00   | • \$3,275.00   | • \$3,300.00  | • \$2,944.00   |
|                                       | Empleo actual | • \$4,200.00   | • \$5,620.00   | • \$4,750.00  | • \$4,360.00   |
| Sector económico                      | Primer empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 20%</li> <li>Otros: 20%</li> <li>Educación: 40%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 38%</li> <li>Gobierno: 26%</li> <li>Extracción: 12%</li> <li>Construcción: 12%</li> <li>Salud: 12%</li> </ul>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 16%</li> <li>Otros: 36%</li> <li>Gobierno: 16%</li> <li>Transportes: 16%</li> <li>Serv. prof. y téc.: 16%</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 43%</li> <li>Otros: 43%</li> <li>Educación: 14%</li> </ul>  |
|                                       | Empleo actual | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 17%</li> <li>Educación: 66%</li> <li>Banca: 17%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 49%</li> <li>Construcción: 13%</li> <li>Educación: 38%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 40%</li> <li>Transportes: 20%</li> <li>Educación: 20%</li> <li>Otro: 20%</li> </ul>                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Comercio: 20%</li> <li>Educación: 20%</li> <li>Otro: 60%</li> </ul>   |
| Coincidencia del trabajo con estudios | Primer empleo | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nula: 20%</li> <li>Baja: 20%</li> <li>Mediana: 40%</li> <li>Total: 20%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nula: 13%</li> <li>Baja: 26%</li> <li>Mediana: 61%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Baja: 67%</li> <li>Mediana: 33%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Baja: 44%</li> <li>Mediana: 28%</li> <li>Total: 28%</li> </ul>  |
|                                       | Empleo actual | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nula: 17%</li> <li>Mediana: 66%</li> <li>Total: 17%</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nula: 25%</li> <li>Baja: 25%</li> <li>Mediana: 25%</li> <li>Total: 25%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Baja: 20%</li> <li>Mediana: 40%</li> <li>Total: 40%</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Baja: 20%</li> <li>Mediana: 40%</li> <li>Total: 40%</li> </ul>  |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Cuestionario.

#### 4. CONCLUSIONES

El proceso de inserción al campo laboral se caracteriza por utilizar los medios relacionales para conseguir el empleo, el primer empleo fue conseguido en micro y



pequeñas empresas ocupando puestos de “auxiliar”, desplazándose más tarde a empresas de mayor tamaño y ocupando puestos de mandos medios. Las mejoras en las *trayectorias laborales* en la categoría *movilidad/desplazamiento* son ascendentes según el nivel jerárquico alcanzado, quizás como resultado de que los egresados tiendan a desplazarse de trabajar en micro y pequeñas empresas a medianas y grandes (tabla 2). La categoría *calidad del empleo*, muestra una trayectoria positiva según el tipo de contrato, pasando de un contrato por tiempo determinado a tiempo indeterminado aumentando su estabilidad y seguridad laboral; de igual manera la proporción de egresados que afirman que el trabajo efectuado actualmente coincide de medianamente a totalmente con los estudios de TSU cursados se ha visto incrementada. Se presentan aspectos débiles pues existe una trayectoria estancada según el sector económico en el cual laboran los egresados, siendo el sector comercio y el educativo los sectores en los cuales se ubican los egresados, se aprecia una débil movilidad hacia el sector de servicios bancarios y financieros, industria de la construcción y el sector de transportes y comunicaciones (tabla 2). Existen trayectorias nulas en los ingresos mensuales pues no se han presentado cambios significativos, los egresados que iniciaron con un nivel salarial inferior o superior a los 3 SMG, siguen en esa misma situación.

Tabla 2. Caracterización de las trayectorias laborales del TSUA por generación

| VARIABLE  | GENERACIONES |             |            |            |
|---|--------------|-------------|------------|------------|
|   | 1°           | 2°          | 3°         | 4°         |
| <b>Puesto ocupado</b>                                     | Ascendente   | Ascendente  | Ascendente | Ascendente |
| <b>Tamaño de la empresa</b>                               | Ascendente   | Descendente | Ascendente | Ascendente |
| <b>Sector económico</b>                                   | Estancada    | Estancada   | Estancada  | Estancada  |
| <b>Tipo de contrato</b>                                   | Positiva     | Positiva    | Positiva   | Negativa   |
| <b>Ingresos mensuales</b>                                 | Negativa     | Nula        | Nula       | Nula       |
| <b>Coincidencia del trabajo con los estudios cursados</b> | Positiva     | Negativa    | Positiva   | Positiva   |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Cuestionario.

Las *características de las trayectorias* por generaciones (tabla 2), muestran que la *segunda generación* presenta trayectorias menos favorables en comparación con las otras, existe una disminución en la proporción de egresados que trabajan en



medianas y grandes empresas, no hay evidencias de movilidad importante en el sector económico en el que trabaja, lo que quizás haya influido para que el grado de coincidencia entre el trabajo efectuado y los estudios cursados haya disminuido, manteniéndose sin cambios significativos los niveles de ingresos mensuales. La *tercera generación* presenta trayectorias más favorables observándose trayectorias ascendentes en el nivel jerárquico y el tamaño de la empresa, desde el primer empleo al actual el salario han estado por arriba de los 3 SMG, situación favorable en comparación con las otras generaciones. Los resultados de este estudio muestran que se requiere de un análisis e interpretación a través de otros estudios, a fin de que sea posible un conocimiento más completo de la situación que presentan los egresados de TSUA.

## REFERENCIAS

ANUIES. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados*. Colección: Biblioteca de Educación Superior, ANUIES. México.

ANUIES (2000). *La educación superior en el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*, ANUIES. México.

Aparici, Artur y *Et al* (2004). *Seguimiento de las trayectorias ocupacionales de los titulados por las universidades Jaime I. de Castellón, Valencia (E:G) y Alacant*. Publicaciones de la UJI. España.

Baena Paz, G. (1994). *Calidad Total en la Educación Superior*. Marc Ediciones–Universidad Latinoamericana. México.

Banegas, Israel y Blanco, Emilio. (2005). *Políticas y sistemas de evaluación educativa en México. Avances, logros y desafíos*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México.

Barrón Tirado, M. C. y *Et al*. (2003). “Los estudios de seguimiento de egresados en el periodo 1992-2002” en *Educación, trabajo, ciencia y tecnología, Colección La Investigación Educativa en México 1992-2002*. Reynaga Obregon S. (coord.), COMIE. México.



Contrátese Daniel y Gómez-Marcelo (2001). *Trayectorias Laborales de Graduados Universitarios de Carreras Modernas de Alto Estatus: La búsqueda de una inserción ocupacional genuina*. Ponencia presentada en el 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina.

Damián Simón J. y Arellano Mont LI. J. (2009). "Calidad profesional del Técnico Superior Universitario en Administración. Una visión de graduados y empleadores". *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, volumen 9, número 2. Universidad de Costa Rica. Costa Rica.

Damián Simón J. y Lozano Muñiz S. (2009, septiembre). *El trabajo docente en la formación profesional del Técnico Superior Universitario. Caso: Universidad Tecnológica de la Costa Grande de Guerrero*. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa. COMIE-UV, Veracruz, Ver.

Flores Crespo, Pedro. (2005). *Educación superior y desarrollo humano: El caso de tres universidades tecnológicas*. ANUIES. México.

Flores Crespo, Pedro. (2007). "Respuesta de las Universidades Tecnológicas frente a las demandas del mercado de trabajo" en *La Educación Superior y el mundo del trabajo*. Santiago de Chile. Ediciones del Consejo Nacional de Educación. Recuperado el 12 de enero de 2010, de [www.cse.cl/public/secciones/seccionpublicaciones/doc/58/cse\\_articulo668.pdf](http://www.cse.cl/public/secciones/seccionpublicaciones/doc/58/cse_articulo668.pdf)

Jiménez Vásquez M. S. (2009). "Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala". *Perfiles Educativos*, XXXI (126). México, D.F.

Reynaga O. S. y Ruiz L. E. (2003). "Estudios de Educación y Trabajo" en *Educación, trabajo, ciencia y tecnología, Colección La Investigación Educativa en México 1992-2002*. Reynaga Obregon S. (coord.), COMIE. México.

Reynaga O. S. y *Et al.* (2003). *Educación, trabajo, ciencia y tecnología, Colección La Investigación Educativa en México 1992-2002*. Reynaga Obregon S. (coord.), COMIE. México.

Ruiz L. Estela. (2007). "Desempeño y reconocimiento laboral del Técnico con elevada formación escolarizada" *Revista de la Educación Superior*, XXXVI (1), 141. México, D.F.



Silva Laya, M. (2006). *La calidad educativa de las Universidades Tecnológicas. Su relevancia, su proceso de formación y sus resultados*. ANUIES. México.

Silva Laya, M. (2007). *Las Universidades Tecnológicas y las nuevas necesidades de calificación: el caso de la carrera de informática de la UTN*. Recuperado el 14 de diciembre de 2008, de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoria/v9/ponencias/at10/PRE1178732685>.

Torres Hernández, María José. (2008) *Universidades Tecnológicas e Innovación Educativa*. Universidad Tecnológica de Nayarit. Recuperado el 13 de febrero de 2009, de [http://homepages.mty.itesm.mx/gvalerio/revista/equipo\\_1/marijose/innovacion\\_educativa.pdf](http://homepages.mty.itesm.mx/gvalerio/revista/equipo_1/marijose/innovacion_educativa.pdf).

