



La movilidad ocupacional y generacional del comunicador de la Universidad del Altiplano

César Sánchez Olavarría
 Mariela Sonia Jiménez Vásquez
 Universidad Autónoma de Tlaxcala
cesar_ari@hotmail.com;
msiimenez06@hotmail.com

RESUMEN

En el presente estudio se analiza la movilidad profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano, institución de educación superior ubicada en el estado de Tlaxcala. El análisis de la información ha permitido visualizar que la mayoría de los egresados de la carrera de ciencias de la comunicación han tenido escasa movilidad en los cuatro tipos encontrados, no obstante, se observa una fuerte presencia de los contratos temporales en la movilidad externa e interna, lo cual puede ser indicio de una creciente movilidad, sobre todo en los comunicadores de recién egreso. Esta movilidad tiende a la diversificación de funciones, pero al estancamiento de las percepciones económicas. Se presenta una gradual movilidad intrageneracional, principalmente, en las mujeres dentro del ámbito comunicacional, ya que la carrera de ciencias de la comunicación es una carrera altamente feminizada. En la movilidad intergeneracional, se muestran diferencias de formación entre padres e hijos, pero no se evidencian en sus salarios y en la adquisición de bienes.

PALABRAS CLAVE

Movilidad externa, movilidad interna, movilidad intrageneracional, movilidad intergeneracional





PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El crecimiento de la oferta educativa a nivel superior ha sido uno de los factores que han contribuido al crecimiento de la matrícula. A principios de la década de 1970, la ANUIES promovió el proceso desconcentrador de la educación superior, lo que permitió que un mayor número de aspirantes ingresara a la institución, plantel seleccionado y carrera, de acuerdo a criterios internos.

Posteriormente, la descentralización contribuyó a este crecimiento con la diversificación de la oferta educativa y la programación educativa local, puesto que no había claridad en cuanto a la planeación y objetivos que orientaban las decisiones para abrir una licenciatura, además de la inserción de una planta docente y la infraestructura que no garantizaban la adecuada formación del estudiantado. Es en este sentido que el egresado de comunicación se enfrenta a un mercado de trabajo común con otras carreras, por lo que requiere de mayores exigencias de cualificación, constituyendo otra problemática a la que se enfrentan los egresados.

De la problemática anterior se desprenden las siguientes interrogantes ¿Qué tipo de movilidad desarrolla el comunicador? ¿Cuáles son los factores que influyen esta movilidad? ¿En qué ámbitos de desempeño realiza su trayectoria laboral? Dichos cuestionamientos son el eje central de este reporte de investigación que tiene como objetivo caracterizar la movilidad del comunicador en el campo laboral.

La movilidad en los estudios de trayectoria

La movilidad es el eje de análisis de los estudios de trayectoria porque permite identificar los cargos, las funciones y los lugares de trabajo en los que se ha desempeñado el egresado. Jiménez (2011) puntualiza que la movilidad es un fenómeno de desplazamiento en el que se analizan dimensiones como espacio, temporalidad, cambios de posición y de ocupación.





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



La movilidad ocupacional o laboral es abordada en diversos estudios de trayectoria por autores como Beccaria (2003) y organismos como el MINISTERIO DEL TRABAJO DE ARGENTINA (2004) y la CEPAL (2005) quienes la consideran un proceso de transición en la vida del empleado al ocupar un puesto y pasar a otro o su tránsito del empleo al desempleo.

El análisis de diversos trabajos ha permitido identificar que dentro de los estudios de trayectoria se han desarrollado una serie de trabajos relacionados con la movilidad laboral, en relación al empleo o a la clase social. Un ejemplo del primer caso son los estudios donde se analiza la movilidad ascendente y descendente, que tiene que ver con los cambios verticales en el empleo (CINTERFOR, 2001) o, aspectos como la movilidad interlaboral o externa y la intralaboral o interna, las cuales se refieren a los cambios de empleo en diferentes instituciones y los cambios de empleo dentro de la misma organización (Gewerc, 2001, Jiménez, 2005 y Cruz, 2006). En el segundo caso, se abordan aspectos como la movilidad intrageneracional e intergeneracional relacionadas con la ocupación inicial y actual de un empleado y la posición del empleado respecto a la de sus padres (Boado, 2001), también son objeto de estudio la movilidad intraclase e interclase desplazamientos dentro de su misma clase social o a una distinta clase social (Piore, 1983 y Goldthorpe, 1987)

Se ha considerado que los jóvenes tienen mayor movilidad que los adultos debido a que han tenido más oportunidades de preparación profesional. En este sentido, Ibarrola (1988) afirma que la población joven ha tenido acceso a mayor escolaridad, lo que le ha permitido tener una mayor movilidad, sin que esto implique una mejora sustancial en sus condiciones de vida. En un estudio realizado por Vargas (2007) se sostiene que casi la mitad de los mexicanos (47%) entre 15 y 24 años trabajan y no estudian, lo cual también es indicador de movilidad (Jiménez et al, 2010). Lo anterior puede explicarse porque conforme avanza la trayectoria escolar un mayor número de sujetos deja de estudiar en los diferentes niveles educativos.





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



En una investigación de la Universidad Nacional de Mar de Plata (2006) se afirma que en la movilidad del mercado de trabajo moderno, las competencias requeridas aluden fundamentalmente a la capacidad de liderazgo, trabajo en equipo, capacidad de supervisión y autonomía. Sin embargo, estas competencias no son promovidas suficientemente por las IES, por lo que deberían incluirlas entre los contenidos a desarrollar en los planes de estudio para la generación de futuros empresarios relacionados con su formación. En el mundo globalizado de hoy en día se requiere que las universidades contribuyan a la formación, de acuerdo con Vargas (2007), de trabajadores polivalentes capaces de tomar decisiones, gestionar conflictos, integrarse al trabajo en equipo, persistentes, comprometidos, con capacidad de adaptación, capacidad de trabajar bajo presión y con habilidades de negociación.

METODOLOGÍA

El presente trabajo forma parte de un estudio más amplio sobre trayectorias profesionales, el cual consiste en el análisis de las etapas de desarrollo profesional del comunicador, determinadas por los ámbitos de su desempeño relacionado con los puestos, funciones, lugares y sectores que los egresados registran durante su tránsito laboral. En esta investigación se adoptó el enfoque cuantitativo utilizando como instrumento un cuestionario, el cual se repartió aproximadamente a 300 egresados de ciencias de la comunicación de la Universidad del Altiplano del periodo 1994-2003 y se recuperaron 105, de los cuales 34 sujetos son del género masculino y 71 del género femenino, lo que representa una muestra del 35 por ciento.

Se formaron cuatro grupos de análisis a partir del periodo de egreso y el género: 1H, 1M, 2H y 2M. Se consideraron dos categorías: la movilidad ocupacional y la generacional. En la primera se tomaron como indicadores el número de empleos y los lugares de trabajo y, en la segunda, se abordaron aspectos los ámbitos de desempeño, el salario y los bienes adquiridos. A partir de los indicadores mencionados anteriormente se estableció como objetivo general analizar la





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



movilidad del comunicador en su trayectoria profesional a partir del periodo de egreso y género.

Movilidad profesional de los comunicadores

El análisis de los principales espacios laborales del comunicador ha permitido identificar 4 tipos de movilidad: movilidad externa referida al tránsito ocupacional del egresado por diferentes instituciones; movilidad interna relacionada con el desarrollo de carrera dentro de una misma empresa; movilidad intergeneracional donde se comparan las ocupaciones, salarios de los padres de familia y el egresado; y movilidad intrageneracional donde se analiza el primer empleo y el empleo actual del egresado.

En este sentido, a continuación se presentan los resultados obtenidos de la investigación sobre la movilidad profesional del comunicador de la Universidad del Altiplano (UDA), la cual se analiza a partir de los cuatro tipos de movilidad encontrados.

Movilidad externa

Este tipo de movilidad alude al tránsito laboral del individuo por las diferentes instituciones donde ha prestado sus servicios, así como de los cambios de empleo acumulados durante la trayectoria de trabajo por varias empresas. Ha sido estudiado por distintos autores como Vargas (2000), Jiménez (2011) y Castillo (2006) quienes analizan los factores de impacto que le dan origen y los efectos en las trayectorias.

En ambos periodos de egreso se encontró que la mayoría de los comunicadores han tenido una baja movilidad (con uno, dos o tres empleos, por tal motivo sólo se analizan los tres primeros empleos). No obstante, en el primer periodo de egreso se observa que el número de comunicadores que tienen más tiempo en el mercado laboral han tenido aún una menor movilidad, ya que el 78.40 por ciento ha tenido tres empleos. Esta situación confirma lo encontrado por Castillo (2006)





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



quien sostiene que los egresados de mayor edad tienden a permanecer más tiempo en una empresa, lo que reduce considerablemente la movilidad.

En cuanto a género, se mantiene la misma tendencia de baja movilidad. Sin embargo, el número de mujeres con tres empleos (44.95 por ciento) del primer periodo de egreso supera al número de hombres (32.44 por ciento). Este hecho denota una tendencia a la escasa movilidad, lo cual coincide con un estudio elaborado por Jiménez (2009) quien encontró que las biólogas presentan una menor movilidad comparada con los hombres.

En lo que respecta al segundo periodo de egreso se halló que también se presenta una baja movilidad, puesto que el 62.03 por ciento han tenido tres empleos, lo que significa que los comunicadores con 5 y 9 años en el mercado laboral han tenido menos movilidad externa que los egresados del primer periodo, puesto al estudio realizado por Marchante (2004) quien afirma que la movilidad externa se presenta en los egresados que llevan menos tiempo en el mercado laboral, debido a la fuerte presencia de contratos temporales y la disminución de los contratos indefinidos.

En cuanto a género, el 45.09 por ciento de las egresadas ha tenido hasta tres empleos, duplicando al número de varones con tres empleos (19.04 por ciento). En ambos periodos se observa que las mujeres tienen menos movilidad que los hombres, lo cual se explica por el rol de ama de casa dejando en un segundo término el salario, las prestaciones y el puesto por la estabilidad laboral. Mientras que los hombres incrementan su movilidad en la búsqueda constante por mejores oportunidades y un mejor sueldo.

| Distribución de los egresados por periodo de egreso y género | | | | | | | | |
|--|-------------------|-----|------|-----------------|-------|------|----------------|------|
| Grupo | Número de empleos | | | | | | | |
| | Movilidad baja | | | Movilidad media | | | Movilidad alta | |
| | Uno | Dos | Tres | Cuatr | Cinco | Seis | Siet | Ocho |
| | | | | | | | | |





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



| | | | | o | | | e | |
|--------------|-------|-------|-------|------|------|------|------|------|
| 1H | 16.21 | 10.83 | 5.40 | 2.70 | 2.70 | 2.70 | 0 | 0 |
| 1M | 16.21 | 13.54 | 16.21 | 2.70 | 5.40 | 5.40 | 0 | 0 |
| 2H | 4.22 | 5.63 | 7.09 | 2.81 | 0 | 2.81 | 1.40 | 0 |
| 2M | 11.26 | 21.12 | 12.71 | 9.85 | 4.22 | 2.81 | 0 | 2.81 |
| Desempleados | 4.22 | | | | | | | |
| No contestó | 7.04 | | | | | | | |

Movilidad interna

Dentro de una misma institución, el individuo puede desempeñar diversas funciones o actividades, lo que se conoce como movilidad interna. Este proceso de rotación no implica un mayor pago, sólo puntualiza los cambios de ocupaciones dentro de la misma empresa que ha acumulado el egresado durante su trayectoria. Giddens (1989) concibe la movilidad interna como los cambios que vive el trabajador en la estructura ocupacional dentro de la misma institución donde se desempeña laboralmente.

La movilidad interna de los comunicadores de la UDA es muy escasa, puesto que sólo se presenta en 6 casos, de los cuales 5 pertenecen al segundo periodo de egreso. Contrariamente a lo encontrado por Giddens (1989) quien afirma que la mayor permanencia de las relaciones laborales se presenta en los egresados que cuentan con un mayor tiempo en el mercado laboral.

En lo que respecta al género, las mujeres presentan mayor movilidad interna que los hombres, aunque la muestra contiene un mayor número de integrantes del sexo femenino, este resultado puede ser un indicio de la tendencia. Este hallazgo se opone a lo encontrado por Castillo (2006) quien encontró que las mujeres tienden a conseguir empleos menos estables y con pocas opciones de movilidad ascendente. El sexo masculino presenta una escasa movilidad interna, lo cual confirma lo encontrado por Marchante *et al* (2004) en cuanto a que los hombres





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



tienden a una baja movilidad interna, debido a la constante búsqueda por mejorar su salario para cumplir con el sustento familiar.

En el presente trabajo se observa que la movilidad interna aparece en los dos primeros empleos en instituciones como FM centro, El Universal y El Sol de Tlaxcala, las cuales están estrechamente relacionadas con su formación e instituciones de gobierno como el IET y el CESCET, las cuales no están directamente relacionadas. Conforme avanza la trayectoria hay indicios de que se puede presentar la movilidad externa.

En cuanto a las ocupaciones, el 83 por ciento de la movilidad interna tiende a puestos relacionados con su formación, lo cual confirma que una gran cantidad de egresados ocupa cargos relacionados con su carrera. Sin embargo, no se aprecia una movilidad ascendente, debido a las condiciones de mercado que prevalecen en el mercado, por lo que el rango jerárquico de los puestos se mantiene. Elejabeitia (2003) considera que conforme avanza la trayectoria el hecho de trabajar en lo fueron formados depende de los espacios laborales disponibles y de la necesidad de empleo, puesto que el egresado sale con la firme idea de encontrar un empleo relacionado con su carrera, pero debido a la saturación del mercado de trabajo termina por engrosar las listas del subempleo.

| Movilidad interna de los comunicadores | | | | | | | |
|--|------------|--------------------|-----------|-------------------|-----------|------------------|-------|
| Perio do egres o | Géne ro | Primer empleo | Lugar | Segundo empleo | Lugar | Tercer empleo | Lugar |
| 1 | F | Jefe de biblioteca | CESC ET | Docente | CESC ET | | |
| 2 | F | Productor | Fm centro | Reportero | Fm centro | | |
| 2 | F | Administrativo | El Sol de | Laboratoris ta | El Sol de | | |





| | | | | | | | |
|---|---|--------------------|--------------|--------------------|--------------|---------------------|-------------------|
| | | | Tlaxcala | fotográfico | Tlaxcala | | |
| 2 | F | Secretaria | IET | Auxiliar electoral | IET | Comunicación social | Partido verde |
| 2 | F | Publicista | El Universal | Publicista | El Universal | Reportero | Radio universidad |
| 2 | M | Auxiliar diseñador | Imprenta | Diseñador | Imprenta | Diseñador | Gobierno |

Movilidad intrageneracional

Boado (2001) sostiene que la movilidad intrageneracional permite conocer si ha habido movilidad en cuanto a rango entre la ocupación inicial y la actual. En la presente investigación se consideró la movilidad intrageneracional a partir del primer empleo y el empleo actual del egresado. En este último se calificó su movilidad tomando en cuenta sus ámbitos de desempeño comunicacional, indirectamente relacionado y no relacionado y se clasificó en: ascendente, media y descendente. De forma general, se encuentra que el 63.03 por ciento de los egresados desarrollan una movilidad intrageneracional dentro de su formación, la cual tiende a mantenerse en el mismo nivel o a mejorar. En lo que respecta al ámbito no relacionado, el 24.65 por ciento de los comunicadores construyen una movilidad intrageneracional no relacionada con su carrera. La movilidad en este ámbito se va a los extremos, puesto que tiende a ascender o descender. Finalmente, el 12.32 por ciento conforma una movilidad indirectamente relacionada con su formación, la cual tiende a descender.

En cuanto a género, la movilidad intrageneracional en los tres ámbitos de desempeño es mayor en las mujeres, ya que por lo menos duplican la movilidad de los varones. En la movilidad intrageneracional relacionada con su formación (43.83 por 19.22 por ciento), en la no relacionada (17.80 por 6.84 por ciento) y en





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



la indirectamente relacionada (10.95 por 1.36 por ciento), lo que corrobora que es una carrera altamente feminizada y que las mujeres cada día tienen mayor presencia en el mercado laboral, debido al creciente número de mujeres que desempeña el papel de jefe de familia y a que comparten gastos con su pareja para la manutención de la propia familia.

Movilidad intrageneracional por periodo de egreso y género

En el primer periodo de egreso, el 54.95 por ciento de los comunicadores ha constituido una movilidad intrageneracional dentro de su formación, la cual se reparte de forma equitativa en dos situaciones: movilidad ascendente (ascenso en el empleo) y movilidad permanente (estancamiento en el empleo). En menor porcentaje, se encuentran la movilidad intrageneracional no relacionada (26.07 por ciento) y la movilidad intrageneracional indirectamente relacionada (18.98 por ciento).

En lo que se refiere a *género*, se reflejan dos tendencias en los varones considerando los ámbitos de desempeño, el 22.52 por ciento ha construido una movilidad intrageneracional ascendente principalmente y en menor grado una movilidad no relacionada. En las mujeres se encuentran dos situaciones: movilidad relacionada (32.43 por ciento) y movilidad indirectamente relacionada (18.98 por ciento). El primer caso está constituido por la movilidad intrageneracional ascendente comunicacional (19.18 por ciento) y la movilidad permanente comunicacional (13.25 por ciento). En tanto que en la movilidad indirectamente relacionada, el 13.84 por ciento presenta una movilidad intrageneracional.

En el segundo periodo de egreso, el 66 por ciento de los egresados ha desarrollado movilidad intrageneracional relacionada con su formación, de los cuales la movilidad ascendente y la movilidad estancada cuentan con un 29 por ciento respectivamente y la movilidad descendente se encuentra en un 8 por ciento. La movilidad no relacionada constituye el 24 por ciento de los egresados y la movilidad indirectamente relacionada está formada por apenas el 10 por ciento.





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



En lo que respecta a *género*, los varones (18 por ciento) desarrollan principalmente una movilidad intrageneracional relacionada con su formación, de los cuales el 12 por ciento constituye una movilidad intrageneracional estancada (y sólo el 6 por ciento en ascenso. En el caso de las mujeres, el 48 por ciento construye una movilidad intrageneracional relacionada con su formación, de los cuales la movilidad intrageneracional ascendente constituye el 29 por ciento de los egresados. Mismo porcentaje de la movilidad estancada. La movilidad intrageneracional no relacionada está formada por el 18 por ciento y la indirectamente relacionada el 8 por ciento.

| Movilidad de los comunicadores por ámbito de desempeño intrageneracional | | | | | | | | | | |
|--|--------|-------|----|----|---------------|--------|------|----|----|--|
| Movilidad | Grupos | | | | Movilidad | Grupos | | | | |
| | 1H | 1M | 2H | 2M | | 1H | 1M | 2H | 2M | |
| R R+ | | | 4 | 12 | NR NR+ | 8.6 | 8.69 | | 2 | |
| R R= | 8.69 | 18.39 | 12 | 17 | R I- | | 8.69 | 2 | 4 | |
| NR R+ | 8.69 | 14.04 | 2 | 9 | I R+ | 5.1 | | | 2 | |
| NR I- | | 5.15 | | 2 | R I+ | | | | 2 | |
| R NR- | | 8.69 | 4 | 6 | NR R- | | | | 2 | |
| NR NR= | | | | 6 | I NR+ | | | 2 | | |
| R NR+ | | | | 2 | I NR- | | | | 2 | |
| R R- | | | | 6 | R I= | | 5.14 | | | |
| R- relacionado | | | | | + ascendente | | | | | |
| NR- no relacionado | | | | | -media | | | | | |
| I-indirectamente relacionado | | | | | = descendente | | | | | |





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



Movilidad intergeneracional

Este tipo de movilidad se analizó en aspectos económicos como el salario y los bienes que poseen tanto los padres de familia y como los egresados

Salario por periodo de egreso y género

En el primer periodo de egreso, se muestra un estancamiento en las percepciones salariales de los egresados en comparación con los padres de los egresados puesto que un alto porcentaje de ambos grupos perciben entre 2 y 8 mil pesos (77.11 y 76.28 por ciento, respectivamente). Sin embargo, se percibe un gradual aumento en el número de egresados que ganan entre ocho y catorce mil pesos en relación con los padres (18.46 y 11.47 por ciento, respectivamente).

En el segundo periodo de egreso, se repite la misma tendencia, aunque en menor proporción, debido a que la mayor parte de los padres de los egresados (52.61 por ciento) y los comunicadores (68.32 por ciento) perciben un salario entre dos y ocho mil pesos. Al igual que en el primer periodo, se observa un ligero descenso en el número de egresados que perciben entre 8 y 14 mil pesos, ya que son superados por el número de padres de familia (19.27 y 10.66 por ciento, respectivamente.)

| Salario | Padres de los egresados | | | | Egresado | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|------|-------|----------|-------|------|-------|
| | 1H | 1M | 2H | 2M | 1H | 1M | 2H | 2M |
| A) Hasta \$1,999 | | 11.42 | 8.77 | 5.26 | 0 | 2.63 | 1.66 | 3.33 |
| B) Entre 2,000 y 3,999 | 17.14 | 14.28 | 3.50 | 21.05 | 2.63 | 13.15 | 5 | 18.33 |
| C) Entre 4,000 y 5,999 | 14.28 | 11.42 | 1.75 | 12.28 | 10.52 | 26.31 | 5 | 16.66 |
| D) Entre 6,000 y 7,999 | 11.42 | 8.57 | 1.75 | 12.28 | 13.15 | 10.52 | 8.33 | 15 |
| E) Entre 8,000 y 9,999 | 2.85 | 2.85 | 3.50 | 8.77 | 0 | 5.26 | 1.66 | 5 |





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011

| | | | | | | | | |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| F) Entre 10,000 y 11,999 | 2.88 | 2.89 | 1.75 | 1.75 | 5.26 | 0 | 1.66 | 1.66 |
| G) Entre 12,000 y 13,999 | | | | 3.50 | 5.29 | 2.65 | 0 | 1.66 |
| H) Entre 14,000 y 15,999 | | | 1.75 | 3.50 | 0 | 2.63 | 1.66 | 3.33 |
| I) Entre 16,000 y 18000 | | | 1.75 | | 0 | 0 | 0 | 5 |
| J) Más de 18000 | | | 1.79 | 5.30 | 0 | 0 | 1.69 | 3.37 |

Tipo de casa de la familia de origen y del egresado por periodo de egreso y género

En el primer periodo de egreso, el número de egresados con casa propia ha disminuido en comparación con las familias de origen, lo que trae como consecuencia que se incremente el número de casas rentadas. Esta situación se explica a partir del hecho de que la adquisición de una vivienda en la actualidad es bastante complicada debido a los altos costos de las mismas, los bajos salarios y las mínimas prestaciones.

En lo que respecta a género, arriba del 50 por ciento de las familias de origen de las egresadas en la actualidad han tenido casa propia, mientras que las familias de origen de los egresados en la actualidad apenas llegan al 30 por ciento. El porcentaje de casas rentadas se ha incrementado ligeramente en ambos sexos como consecuencia de las condiciones de empleo que prevalecen en la actualidad al trabajar por contrato y sin prestaciones.

En el segundo periodo de egreso la diferencia entre las familias de origen (94.02 por ciento) y los comunicadores (67.63 por ciento) con casa propia se incrementó considerablemente al presentarse un mayor número de egresados con viviendas rentadas.





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



En cuanto a género, se observa la misma tendencia de precariedad de los indicadores de calidad del mercado de trabajo con una considerable disminución de comunicadoras con casa propia y un aumento de mujeres que rentan o les prestan casa. En cuanto a los hombres, se aprecia una disminución en lo que respecta a los comunicadores con casa propia, pero un incremento significativo en la renta de vivienda al pasar de 1.49 a 11.76 por ciento.

Tipo de auto de la familia de origen y del egresado por periodo de egreso y género

En el primer periodo de egreso, el 45 por ciento de las familias de origen contaban con auto familiar, porcentaje superior al 18.4 por ciento encontrado por Valle (2010). Esta situación se ha mantenido con los egresados en la actualidad, no obstante la diferencia se refleja en la tenencia de automóvil propio donde los egresados superan a sus familias de origen (35.28 y 10 por ciento, respectivamente)

En lo que concierne a género, el número de familias de origen de las egresadas con automóvil familiar y propio es bajo (25 y 7.5 por ciento), aumentando ligeramente el número de comunicadoras con automóvil familiar (29.41 por ciento) y en mayo medida el automóvil propio (23.52 por ciento). Por su parte, se ha reducido gradualmente el número de egresados con automóvil familiar, pero se ha incrementado el número de egresados con automóvil propio a causa de una mayor solvencia económica y que en muchos de los casos son todavía solteros.

En el segundo periodo de egreso, las familias de origen tenían preferentemente automóvil familiar y un escaso porcentaje contaba además con automóvil propio. Esta situación se revierte con los egresados en la actualidad, ya que un número reducido de egresados cuenta con automóvil familiar (27.27 por ciento), pero se incrementa el número de egresados con automóvil propio, lo cual es explicable porque la mayoría de egresados en este periodo son todavía solteros y uno de sus intereses particulares es la obtención de un automóvil propio. Boado (1997) agrega que el grado educativo constituye un factor determinante en la movilidad intergeneracional de los egresados, lo cual es impulsado por la familia de origen





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



en una búsqueda constante por lograr el bienestar de sus hijos, no obstante, en este estudio se ha mostrado que no es determinante en la movilidad de los comunicadores.

En lo que respecta al género, las familias de origen de ambos sexos (19.92 por ciento los hombres y 53.84 por ciento las mujeres) han tenido automóvil familiar principalmente. En contraste con los egresados en la actualidad, quienes tienen en mayor proporción automóvil propio.

| Familia de origen | | | | |
|-------------------------|--------------------|-------|-------|-------|
| Tipo de casa | Grupos de análisis | | | |
| | 1H | 1M | 2H | 2M |
| Casa propia | 31.70 | 56.09 | 25.37 | 68.65 |
| Casa rentada | 7.31 | 4.90 | 1.49 | 2.98 |
| Casa prestada | 0 | 0 | 0 | 1.49 |
| Familia actual | | | | |
| Casa propia | 28.57 | 51.42 | 20.58 | 47.05 |
| Casa rentada | 8.57 | 8.57 | 11.76 | 5.88 |
| Casa prestada | 0 | 2.87 | 2.94 | 8.82 |
| Casa hipotecada | 0 | 0 | 0 | 2.97 |
| Familia de origen | | | | |
| Tipo de automóvil | Grupos de análisis | | | |
| | 1H | 1M | 2H | 2M |
| Automóvil familiar | 20 | 25 | 16.92 | 53.84 |
| Automóvil propio | 2.5 | 7.5 | 4.61 | 1.53 |
| Automóvil de la empresa | 2.5 | 2.5 | 0 | 0 |
| No tengo automóvil | 15 | 25 | 3.10 | 20 |
| Familia actual | | | | |
| Automóvil familiar | 14.70 | 29.41 | 12.12 | 15.15 |
| Automóvil propio | 11.76 | 23.52 | 18.18 | 36.36 |





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011

| | | | | |
|-------------------------|------|------|------|-------|
| Automóvil de la empresa | 0 | 2.97 | 0 | 0 |
| No tengo automóvil | 8.82 | 8.82 | 3.04 | 15.15 |

CONSIDERACIONES FINALES

La movilidad externa ha sido relativa debido a las condiciones adversas en el campo profesional y se ha presentado con mayor frecuencia en el segundo periodo de egreso, como lo confirman otros estudios (Marchante, 2004, Castillo, 2006 y Jiménez, 2009), por lo que indicios de estabilidad se encuentran en los comunicadores con mayor tiempo en el mercado laboral. Con el transcurso de la trayectoria, la movilidad de las mujeres disminuye y aumenta en los hombres, debido al rol que desempeñan cada uno en la familia, donde el hombre debe trabajar para llevar el sustento familiar y la mujer sacrifica sus oportunidades de empleo para cumplir con su papel de ama de casa.

La movilidad interna se presenta en menor medida que la movilidad externa. Aunque ha sido escasa, se presenta dentro del ámbito comunicacional (61.20 por ciento), lo que evidencia dos situaciones: a los egresados les gusta lo que hacen y perciben una posible mejora en la institución donde laboran o la saturación del mercado de trabajo del comunicador limita las plazas laborales. Otro aspecto que confirma la movilidad intralaboral en esta línea se refleja en que un gran porcentaje de los egresados sostienen que eligieron la carrera de CICOM por vocación. Debido a la feminización de la carrera, las mujeres construyen una mayor movilidad interna, contrario a trabajos realizados por Hualde (2001), Elejabeitia (2003) y Castillo (2006), quienes en sus investigaciones han encontrado una mayor movilidad en los varones. Al igual que en la anterior, la movilidad interna crece conforme se avanza en la trayectoria, por lo que se presenta en mayor medida en los comunicadores con menor tiempo en el mercado laboral.





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



Por otra parte, se presenta en los comunicadores una movilidad intergeneracional del 70 por ciento de los egresados en relación con los padres de familia, no obstante, el salario que percibían los jefes de familia en comparación con los egresados se ha mantenido. La mayoría de los jefes de familia contaban con casa propia y en menor grado con automóvil familiar, en tanto que ahora menos egresados cuentan con casa propia, lo cual incrementa el número de casas rentadas, además de poseer automóvil propio. La escolaridad tiene un rol fundamental en la movilidad intergeneracional, puesto que permite el ingreso al empleo y determina los niveles de remuneración de los individuos, sin embargo, no es factor al momento de determinar los salarios (Valle, 2010).

El 63.03 por ciento de los egresados se ha mantenido dentro del ámbito comunicacional o ha ascendido en el mismo. La fuerte presencia de las mujeres en la carrera de ciencias de la comunicación muestra una movilidad intergeneracional ascendente, ya que el número de mujeres ocupadas, en general, se ha incrementado como lo sostienen Agut y Martín (2007). Esto es indicativo de que en la actualidad el sexo femenino ya no sólo se encuentra en casa, aunque la atención de los hijos y del hogar no ha variado mucho.

La reducción de las percepciones para invertir en su formación académica y para adquirir experiencia profesional tendría como resultado la obtención de mejores rentas como lo afirma la teoría del capital humano en su versión microeconómica, pero en el presente estudio se mostró que una mayor educación no siempre conlleva a una mejora económica, puesto que una gran parte de los egresados que tienen menos tiempo en el mercado de trabajo perciben los mismos salarios que los egresados con 10 y 15 años en el mercado laboral.

Las condiciones del mercado actual del comunicador como la saturación y la flexibilidad laboral han provocado una mayor demanda de credenciales que actúan como mecanismos de filtración de recursos humanos, lo cual da origen a dos situaciones: la devaluación de los títulos y el desplazamiento de la mano de obra menos calificada. El primer aspecto estimula que los individuos sigan





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



preparándose para mantener el empleo, para estar en posibilidades de acceder a un empleo o para elevar los índices del subempleo. En tanto que el mencionado desplazamiento lanza al desempleo a los menos cualificados, solicitando mayores credenciales donde no las había. Parte de esta problemática que vive el comunicador tiene una posible explicación desde la perspectiva macrosocial partiendo del análisis de las características de los sujetos y sus relaciones interpersonales, las cuales no permiten ser explicadas desde el capital humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agut Nieto Sonia y Martín Hernández Pilar (2007) Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica. Consultado el 21 de abril de 2011, de:

http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf

Beccaria, L. y R. Maurizio (2003), Movilidad ocupacional en Argentina, 6to congreso nacional de estudios del trabajo, Universidad Nacional de General Sarmiento, en:

<http://www.aset.org.ar/congresos/6/archivosPDF/grupotematico01/006.pdf>

(Consulta: 6 de febrero de 2008).

Boado (2001) Movilidad ocupacional consiste en el cambio de empleo si este conlleva a un cambio de rango. En caso contrario se habla de rotación.

Boado, M., Prat, Graciela y Filardo, Verónica. (1997) Circulación de mano de obra e identificación de grupos de riesgo en el mercado de trabajo urbano. Consultado el 14 de mayo de 2009, de:

Castillo, Victoria., Novick, Marta, Rojo, Sofía y Yoguel, Gabriel. (2006) La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. Consultado el 2 de abril de 2011, de:

<http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/LCG2312eYoguel.pdf>

CENTRO INTERAMERICANO DE INVESTIGACIÓN DOCUMENTACIÓN SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL (Cinterfor/OIT) (2001), Síntesis del trabajo "formación continua y trayectorias laborales", en:

<http://www.webmaster@cinterfor.org.uy> (Consulta: 10 de enero de 2008).





29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



Comisión Económica para América Latina-CEPAL (2005). Informe estudio de trayectorias laborales. Santiago de Chile. Recuperado en febrero de 2008, de <http://www.eclac.org/de/noticias/paginas/2/14692/KALEIDO.pdf>

Cruz-Castro, Laura, Sanz-Menéndez, Luis y Aja Valle, Jaime (2006), Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC. Documento electrónico ubicado en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1667/1/dt-0608.pdf> (Consultado en octubre de 2008)

Elejabeitia, Carmen (2003) Formación profesional. Consultado el 25 de agosto de 2009, de: <http://es.scribd.com/doc/27972151/Elejabeitia-C-et-al-Trayectorias-de-mujeres-con-estudios-tradicionalmente-masculinos-2003>

Gewerc, A. (2001), *Identidad profesional y trayectoria en la Universidad*. Recuperado en abril de 2009, de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/567/56750203.pdf>

Goldthorpe, J. (1987) *Social Mobility and Class Structure in Modern Britain*. Clarendon Press, Oxford.

Hualde, A. (2004) Trayectorias laborales, aprendizaje y condiciones de empleo de técnicos. Recuperado en febrero de 2008, de: <http://www.izt.uam.mx/amet/vcongreso/webamet/indexedemesa/ponencias/MESA4/patinom4.pdf>

Ibarrola, Ma. (1988) Hacia una reconceptualización de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo de trabajo en América Latina. Revista latinoamericana de estudios educativos. Vol. XVIII. 2do trimestre.

Jiménez Vásquez, Mariela S (2005), Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Tesis inédita del doctorado en educación de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Tlaxcala, Tlax.

Jiménez, M., Sánchez, C y Salazar, E. (2010) Jóvenes en el mercado de trabajo: entre la formación profesional y las oportunidades de empleo.

Marchante, A. Ortega, Bienvenido y Sánchez J.L. (2004) desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería en Andalucía. Consultado el 28 de marzo de 2011 de: <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf779.pdf>



29 y 30 de Septiembre y 1 de Octubre de 2011



Ministerio del trabajo de Argentina (2004), *Trayectorias laborales y rotación de empleo 1996-2004*, Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales, Argentina. Recuperado en marzo de 2007, de: http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/trayectorias_laborales.pdf. redie.uabc.mx

Piore, M. (1983) El mercado de trabajo Teorías y Aplicaciones. Notas para una estratificación del mercado de trabajo. in Toharia, L. Madrid. Alianza Universidad Textos.

Universidad Nacional de Mar de Plata. Argentina. Subsecretaria de transferencia de la UNMDP. (2006). Una perspectiva analítica de la relación universidad-medio socioproductivo. En I jornada "relación universidad-entorno-estado". Recuperado en febrero de 2008, de www.emprendedorxxi.coop/documentosweb/redUITEC/31.pdf

Valle Flores, A. (2010) La educación universitaria y el empleo: algunos casos exitosos de administradores y físicos de la UNAM. México. Bonilla Artigas editores. Vargas Leyva, Ruth (2000), Trayectoria laboral de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso Sanyo Video Components. En revista electrónica de investigación educativa. Documento electrónico ubicado en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html> (Consultado en febrero de 2008).

