



Para citar este artículo, le recomendamos el siguiente formato:

Jiménez, M. S. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (1). Consultado el día de mes de año en: <http://redie.uabc.mx/vol11no1/contenido-jimenez.html>

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Vol. 11, No. 1, 2009

Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral

Trends and Findings in Studies of Trajectories: A Methodological Option to Classify the Job Development

Mariela Sonia Jiménez Vásquez
msjimenez06@hotmail.com

Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Carretera Ocotlán-Tlaxcala No. 40,
Col. Centro, 90000
Tlaxcala, Tlaxcala, México

(Recibido: 31 de enero de 2007; aceptado para su publicación: 6 de marzo de 2008)

Resumen

Los estudios sobre trayectoria presentan una opción metodológica que permite profundizar en los recorridos laborales que desarrollan los individuos en el mercado de trabajo. Sin embargo, al iniciar un estudio de este tipo se observa que existe una gran diversidad de enfoques, disciplinas de abordaje, objetos y finalidades de estudio que dificultan su comprensión. En este artículo se presentan las principales tendencias que orientan este tipo de estudios y algunos de los elementos teóricos y metodológicos, encontrados en su construcción.

Palabras clave: Desarrollo individual, desarrollo profesional, mercado laboral.

Abstract

Studies about trajectories offer a methodological option to allow deepening in the job related journeys developed by individuals in the employment market. Nonetheless, when undertaking a study of this kind, a wide variety of approaches, disciplines in ways of thinking, study objects and purposes are observed, making its understanding difficult. This article features the main tendencies guiding this kind of study and some theoretical and methodological elements found in its construction.

Key words: Individual development, professional development, labor market.

Introducción

Los recorridos de los individuos en el mercado de trabajo pueden clasificarse a partir de un estudio de trayectorias. De acuerdo con la finalidad del estudio, puede tratarse de trayectorias educativas, laborales, educativo laborales, ocupacionales o profesionales. Cada una posee distintos elementos, sin embargo, existen puntos de convergencia en su organización y en sus componentes, como los momentos de transición. El análisis de la movilidad reflejada en el desarrollo laboral y profesional del individuo, es característico de investigaciones de esta naturaleza y los elementos que en particular estructuran este artículo son el concepto *trayectoria*, los momentos de transición, las tipologías, los factores de influencia y las dimensiones de impacto de los mismos.

I. El concepto trayectoria

El término de trayectoria se refiere, en el ámbito de la educación y del mercado laboral, a las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social. Buontempo (2000) señala que la vida de los individuos transcurre en el tiempo histórico y en el espacio social, como un trayecto con una sucesión de posiciones sociales que implican cierta reconversión /reproducción de su capital patrimonial.

En particular, las trayectorias laborales permiten conocer a través de los actores, la forma en que se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física de la ocupación, el papel de las instituciones, las redes institucionales, los tipos de empleo, el destino que se le da a los ingresos; así como la forma en que los sujetos se apoyan en el capital social y cultural, y en las instituciones que le proporcionan soporte al proceso de ingreso al mercado de trabajo.

Vargas (2000) describe la trayectoria como la “sucesión de actividades de desarrollo que implican una educación formal e informal, una formación y una

experiencia laboral idóneas que conducen al individuo a puestos de mayor jerarquía” (p. 3). Este concepto se complementa con lo expresado por Boado (1996) sobre la forma en que la reconstrucción de las trayectorias permite recuperar el bagaje de saberes, habilidades y destrezas adquiridas por el egresado o trabajador en el desarrollo de su vida profesional. Vargas (2000) incluye la noción *grado de libertad* para señalar la disposición secuencial con la que se realizan los movimientos de una carrera laboral, entendida esta como la historia laboral que es común a una porción de la fuerza de trabajo y a una estructura de mercado dentro de la cual se desarrollan las vidas laborales de los egresados.

Si se incorporan la connotación y denotación, la trayectoria se define como el recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral.

En estos estudios el análisis de la movilidad que experimentan los individuos en los aspectos social, económico y laboral puede considerarse como un punto de convergencia, ya que se han encontrado coincidencias en los trabajos realizados sobre trayectorias. Estos trabajos no pueden considerarse como un campo de investigación con criterios definidos, ya que esto depende de diversos factores, como el campo disciplinario desde el que se aborda, los propósitos del estudio y los sujetos.

Teóricamente, dichos estudios también se orientan desde distintas perspectivas, que permiten interpretaciones diversas de las situaciones que vive el individuo en el mercado de trabajo: psicológica, sociológica, económica, educativa o a partir de enfoque multidisciplinarios.

Estos trabajos pueden orientarse hacia distintos propósitos: la inserción laboral (Valle y Barrón, 2001; Pérez Islas y Arteaga, 2001; Buontempo, 2000), las opiniones y perspectivas de los sujetos (Magendzo y González, 1998), el periodo de egreso (Mayroffer *et al.*, 2001), la formación profesional y el ejercicio laboral (Ruiz, 2000), la formación continua (CINTERFOR-OIT, 2001), la movilidad ocupacional (Boado, 1996; Pacheco y Parker, 2001; Jiménez, 2005), el género (Hualde, 2001) o la etapa de desarrollo profesional (Vargas, 2000) entre otros aspectos.

Los sujetos de estudio pueden ser los egresados de una profesión en particular (Magendzo y González, 1998; Ruiz, 2000; Valle y Barrón, 2001; Jiménez, 2005), de una o varias instituciones de educación superior (Muñoz, 1994; Valenti, Varela, González y Zurita, 1997), los profesionistas (Vargas, 2000; Cruz, Sanz y Aja, 2006) o los obreros (De la O, 2001) que laboran en una empresa, la población económicamente activa de un lugar (Boado, 1996; Navarro, 1998), los jóvenes

buscadores de empleo (Pérez Islas y Arteaga, 2001; Pérez Islas, 2001), o las mujeres, en particular (Hualde, 2001, abril-junio; De la O, 2000; Elejabeitea y López Sáez, 2003).

II. Características metodológicas

La caracterización de las trayectorias requiere que los sujetos estudiados tengan un periodo de permanencia en el campo de trabajo que permita reconstruir las rutas o caminos que conforman su desarrollo y actividad profesional, así como analizar los aspectos profesionales, sociales y académicos que han favorecido y dificultado dichos recorridos.

Valenti, *et al.* (1997) señala que las trayectorias laborales tienen cierta estabilidad cuando los egresados tienen un periodo de egreso cercano a los cinco años. Por su parte, Ruiz (2000) entrevistó a sujetos con un mínimo de cinco años de egreso y hasta con experiencia profesional de quince años, aproximadamente; a su juicio, esta temporalidad permite caracterizar las trayectorias socio educativas y socio laborales. Vargas (2000) construye las trayectorias atendiendo a tres indicadores del trayecto laboral: el inicio de carrera, la carrera media y la carrera terminal, atendiendo a los estadios de desarrollo profesional.

El análisis y caracterización de las trayectorias requiere de un método retrospectivo para la reconstrucción de los itinerarios laborales de los sujetos, debido a que gran parte del fenómeno a analizar ya ha sucedido al momento de realizar la investigación. Pueden considerarse investigaciones *ex post facto*, ya que este modelo es utilizado, como señala Fresan (2004), cuando es imposible utilizar el método experimental y no se tiene control sobre las variables, por lo que también puede considerarse un modelo comparativo causal y correlacional.

Fresan (2004) considera que los estudios de esta naturaleza tienen tres limitaciones claramente definidas: a) la incapacidad de controlar directamente las variables independientes; b) la imposibilidad de realizar una asignación aleatoria de los sujetos a grupos control y experimental; y c) el riesgo de interpretaciones erróneas debido a la falta de control.

En contraparte, de acuerdo con Jiménez (2005), presentan grandes ventajas: a) aportan una gran diversidad de información de un evento, b) permiten establecer relaciones comparativas causales entre variables y c) ofrecen una panorámica muy cercana a la realidad del fenómeno estudiado.

Básicamente, los instrumentos que se utilizan en un estudio de trayectorias son el cuestionario (Valenti *et al.*, 1997; Magendzo y González, 1998; Muñoz Izquierdo, 1994; Jiménez, 2005) y la guía de entrevista (Ruiz, 2000; Vargas, 2000). En cuanto a los datos que arrojan, son mayormente de tipo cuantitativo en el primer caso y de tipo cualitativo, en el segundo.

III. Estudios de trayectorias

Las distintas denominaciones de los trabajos de investigación orientados a este objeto de estudio, dificulta la identificación de sus características y dimensiones. En esta nomenclatura, intervienen factores que se interrelacionan principalmente con las etapas educativas y profesionales, por lo que es común encontrar trayectorias educativas, trayectorias educativo laborales, trayectorias laborales, trayectorias ocupacionales, trayectorias profesionales o de carrera y trayectorias académicas, entre otras.

3.1 Trayectorias educativo-laborales

Interrelacionan los estadios formación académica y recorrido laboral. La trayectoria educativa se puede definir como la sucesión de estudios formales e informales que desarrollan los individuos y que influyen en el desarrollo profesional. Por lo general, se analiza simultáneamente con las trayectorias laborales u ocupacionales. Los sujetos de la investigación, en una primera etapa, se encuestan cuando son estudiantes, y en una segunda etapa, como egresados (Magendzo y González, 1998); o bien, solamente como egresados, pero se pregunta sobre su recorrido académico (Jiménez, 2005).

Este tipo de estudios permite analizar situaciones y valoraciones de los sujetos como estudiantes y como egresados. Un ejemplo es el realizado por Magendzo y González (1998) con egresados de educación media en tres sectores populares en Santiago de Chile, cuya finalidad era analizar las razones que dieron los egresados para explicar su trayectoria educativo-laboral y el cumplimiento de sus aspiraciones. Estos autores relacionaron el control que los jóvenes perciben tener sobre estos factores y el grado de permanencia que le atribuyen, con el propósito de determinar la confirmación de un patrón cognitivo cultural para explicar el éxito o fracaso entre los egresados, para lo cual utilizaron la teoría de la atribución, desde una perspectiva psicológica.

3.2 Trayectorias laborales

Su propósito es conocer el impacto de la formación profesional en el desempeño de los egresados y el recorrido laboral que desarrollan a lo largo de un periodo determinado. Valenti, *et al.* (1997) y Muñoz Izquierdo (1994) retoman las trayectorias laborales de los egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), en el primer caso y la Universidad Iberoamericana en el segundo caso, ambas en la ciudad de México, y analizan el impacto de las distintas carreras profesionales que conforman las dos instituciones. Sus trabajos forman parte de un estudio de seguimiento de egresados, donde la trayectoria es considerada una dimensión de análisis.

En estos estudios el análisis del impacto de la formación profesional puede centrarse en dos momentos: la adquirida en sistema educativo en licenciatura y posgrado y la formación continua en el ámbito profesional, como cursos de actualización.

Los trabajos de Valle y Barrón (2001) y el de Ruiz (2000) son ejemplos del primer caso. Valle y Barrón investigaron el impacto de la formación profesional de licenciatura en las trayectorias laborales de los egresados de dos carreras con características divergentes, Física y Administración, pertenecientes a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Por su parte, Ruiz se introdujo al mercado laboral e indagó la actividad profesional de los egresados de carreras de ingeniería de la rama industrial y analizó la relación existente entre la formación y las necesidades de las industrias del ramo manufacturero en el área metropolitana del Distrito Federal, así como su desempeño laboral. Para ello utilizó los planos de análisis: conceptual, estadístico, histórico, institucional, profesional y de organización técnico-industrial.

Jiménez (2005) analizó el impacto de los estudios de posgrado como uno de los factores que influyen en la trayectoria laboral. Comparó condiciones laborales, actividades profesionales y movilidad ocupacional entre egresados con y sin educación formal de este nivel.

En el caso de los estudios de formación continua en el ámbito profesional, se encuentra el titulado "Formación continua y trayectorias laborales", realizado por el Instituto Sindical de Estudios (ISE) y financiado por la Fundación para la Formación Continua (FORCEM) y el Fondo Social Europeo, que analiza precisamente el impacto de la formación continua y los cambios en el empleo (CINTERFOR-OIT, 2001).

Una parte fundamental en este tipo de trabajos es identificar el desarrollo profesional de los egresados de una profesión en particular, de una o varias instituciones, con la finalidad de correlacionar los efectos de la formación en el desarrollo laboral. En la mayoría se consideran sujetos de investigación a los egresados que se desempeñan dentro del campo laboral correspondiente con la profesión.

3.3 Trayectorias ocupacionales

Dan cuenta de las ocupaciones que desempeñan los egresados en el mercado de trabajo y se reconstruyen para explicar la movilidad ocupacional de los mismos. Boado (1996) se refiere, en este sentido, a los puestos de trabajo que desempeñan distintos sectores de la población de Uruguay. En forma similar, Herranz (1990) realizó un estudio de inserción laboral de técnicos especialistas en tres mercados locales de trabajo de provincias españolas, donde reconstruyó las trayectorias ocupacionales y la situación del mercado de trabajo de los jóvenes que habían terminado sus estudios entre 1981 y 1984.

Cuando se alude al concepto *trayectoria ocupacional* se ha observado que la importancia del trabajo radica en la identificación de las actividades desarrolladas por los egresados, que pueden ser de una carrera en particular o de varias, y que además, realizan actividades que pueden estar relacionadas o no con su

formación profesional. También puede analizarse el comportamiento ocupacional de los individuos sin considerar su institución de procedencia.

Una parte importante de estos estudios es el análisis de la movilidad de los sujetos en los planos social, económico, académico y laboral. Jiménez (2005) caracterizó las trayectorias de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, a través del estudio de la movilidad ocupacional a partir de los desplazamientos internos y externos de los egresados de acuerdo con seis tipos de trayectorias: en ascenso continuas, en ascenso intermitentes, en ascenso con desempleo, estancadas continuas, estancadas intermitentes y estancadas con desempleo.

Cada una se caracteriza por condiciones laborales y profesionales que se ven influidas por diversos factores como los mecanismos de ingreso al mercado de trabajo, el ámbito laboral, el género, el periodo de egreso y los estudios de posgrado.

3.4 Trayectorias de carrera o profesionales

Se analiza el desarrollo de la carrera profesional relacionado con la formación recibida en las instituciones de educación superior de un grupo o grupos de profesionistas que desempeñan actividades afines. El contexto de análisis puede ser una institución o empresa o el mercado de trabajo.

En el caso de la institución o empresa, Vargas (2000) analiza las trayectorias profesionales de los ingenieros de una compañía de aparatos electrónicos de la ciudad de Tijuana, Baja California, al considerar la movilidad interna y externa de los sujetos a partir de aspectos como el área de desarrollo de la carrera y la jerarquía de puestos y restricciones de orden familiar e individual. Ruiz (2000), por su parte, realiza un análisis similar con ingenieros del ramo manufacturero procedentes de diversas instituciones y que laboran en distintas empresas, y examina además de las trayectorias, las opiniones de los sujetos respecto a su desarrollo profesional.

3.5 Momentos de transición

Las trayectorias que siguen los individuos en el mercado de trabajo se ven influenciadas de manera determinante por distintos momentos a los que Boado (1996) denomina transiciones. Señala que para analizar los efectos de exclusión o permeabilidad de la estructura socio ocupacional, es necesario construir las trayectorias de los egresados que define como el recorrido que realizaron los individuos, de acuerdo con tres transiciones: el acceso al primer empleo estable, el empleo a los diez años y el empleo actual. Valle y Barrón (2001) consideran además otro aspecto que corresponde a una etapa anterior a los señalados por Boado, la elección de la carrera.

Buontempo (2000) coincide al estimar ejes significativos en las trayectorias laborales dos momentos importantes: el inicio de la trayectoria laboral (el primer

empleo) y la permanencia en el mercado laboral. Señala que una trayectoria laboral puede tener etapas de estabilidad/inestabilidad que sirven como parámetros para si determinar hay progreso o estancamiento en el profesionista y si hay continuidad o discontinuidad en las trayectorias laborales.

La elección de carrera y el primer empleo son determinantes en el rumbo inicial de la trayectoria. El recorrido laboral posterior y la permanencia en el empleo son factores que, aunados a las decisiones individuales del individuo y a factores externos, conducen a distintos trayectos ocupacionales y laborales de mayor o menor éxito profesional (Jiménez, 2005).

3.6 Factores de influencia

Desde la perspectiva microsocia, el comportamiento de los individuos puede ser explicado a partir de elecciones y desplazamientos analizados en contextos o unidades de pequeña magnitud como la familia y las amistades. En la enfoque macrosocia, se considera que la estructura social determina o condiciona a los individuos y orienta su comportamiento social, económico y laboral.

Así, en la trayectoria laboral, ocupacional o profesional de los individuos, se correlaciona una serie de factores que condicionan e influyen los distintos trayectos, por ejemplo la formación académica y continua, el género, el periodo de egreso, capital cultural, capital relacional y origen socio familiar.

3.6.1 Formación académica y continua

La formación académica es uno de los aspectos que reciben más atención en los estudios sobre trayectorias o de seguimiento de egresados. El análisis del impacto de la formación académica en la inserción laboral y el desempeño profesional de los egresados es una forma de evaluar los planes de estudios en cuanto a contenidos curriculares y pertinencia de la formación.

La formación académica que proporciona la institución es considerada por los egresados como la base que les permite entrar a realizar ciertas funciones, para después adquirir experiencia laboral materializada en habilidades cognitivas y sociales. La influencia de esta formación varía de acuerdo con el tipo de institución. Ruiz (2000) informa que las escuelas públicas, como la UNAM y el Instituto Politécnico Nacional (IPN), están orientadas hacia los rasgos más técnicos de la profesión, mientras que las escuelas privadas como la Universidad Iberoamericana (UIA) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores Monterrey (ITESM), lo están hacia aspectos administrativos y de liderazgo, a la par que a conocimientos inherentes a la profesión, lo que les da mayor adaptabilidad a los distintos ambientes productivos.

En la revisión de trabajos de investigación, se encontraron situaciones contrastantes, en lo que se refiere al impacto de la formación en la inserción laboral. Correa (1990) encontró que más de la mitad de los economistas se ocupan en campos no relacionados con su profesión, por lo que se les puede

considerar subempleados; por su parte, Herranz (1993) señala que la mayoría de los empleos tienen escasa relación con los estudios realizados. En contraparte, Valenti (1997) menciona que el mayor porcentaje de los egresados de la UAM articula actividades laborales y estudios profesionales y, que un número importante de egresados crearon su fuente de trabajo. Magendzo y González (1998) reportaron que los jóvenes presentaron una tasa de ocupación alta después de tres años de haber egresado, lo que da sentido a la preparación recibida; Orozco (2000), al realizar un estudio con biólogos agropecuarios encontró que 70% de los egresados laboran dentro del área de la biología.

Los resultados permiten inferir que esta situación no es generalizable y que depende de la institución de egreso, de la carrera profesional de que se trate, del contexto donde se desenvuelven los egresados y de la diversidad de ocupaciones que estos desarrollan en su área profesional.

Cuando Jiménez (2005) analizó el impacto de los estudios de posgrado en las trayectorias de biólogos agropecuarios, encontró que las características del empleo de los egresados que continuaron con estudios de posgrado y actividades de formación continua, presentaban indicadores de una mayor calidad. Estos individuos poseían, en mayor número, trabajos con contratos de base y con prestaciones básicas y contaban con más oportunidades para obtener jornadas de trabajo de tiempo completo y mayor movilidad laboral ascendente.

En el estudio realizado por el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional y la Organización Internacional de Trabajo [CINTERFOR-OIT] (2001), la valoración general de los egresados respecto a la formación adquirida después de concluir los estudios profesionales, es más positiva (90%) que para la propia formación obtenida en la carrera profesional. Existe, en consecuencia, una diferencia notable entre la apreciación en términos generales de la relevancia de este tipo de formación y la influencia percibida sobre la situación laboral personal. Los individuos que realizaron cursos de formación continua, relacionada o no con su trabajo, consideran que la experiencia es su principal medio de cualificación; quienes realizaron cursos de formación especializada, lo consideran así, en mayor medida.

Estas afirmaciones muestran la magnitud de la importancia que tiene la formación continua en el desarrollo de la trayectoria laboral o profesional de los egresados, como un medio cualificador que les permite ascender en las posiciones laborales, ya que favorece la adquisición de competencias tan necesarias en el nuevo contexto globalizador del mercado laboral. En este contexto, la realización de estudios de posgrado es uno de los mecanismos de mayor importancia como medio de cualificación en el mercado de trabajo.

3.6.2 Género

Correa (1990) encontró en este rubro, que la mayoría de las mujeres se concentran en áreas categorizadas como propias y parecen exigir un salario

inferior al de los hombres. Sin embargo, la dedicación al estudio es mayor, aunque no se detectaron las causas y las aspiraciones son similares, las mujeres fueron más proclives a materializarlas que los hombres (Herranz, 1990). El porcentaje de mujeres que realiza acciones formativas (42%) es superior al de hombres (37%), y ocurre lo contrario en el caso de la FC1, pues se registró 16% de los hombres frente a 13% de las mujeres (CINTERFOR-OIT, 2001).

También se observó que las mujeres no abandonan fácilmente la fuerza laboral (Herranz, 1990; Magendzo y González, 1988). Sin embargo, a medida que la responsabilidad de los puestos de trabajo se incrementa, es menor su presencia (Correa, 1990). Este comportamiento es explicado por la *teoría de la segmentación*; de acuerdo con Magendzo y González (1988), dicho factor está muy arraigado en el espacio familiar, escolar, las ideas de la gente y las representaciones sociales sobre el mercado de trabajo. Estas afirmaciones parecen mostrar que las mujeres tienen que esforzarse más para desarrollar una trayectoria exitosa en comparación con los hombres, y esto no siempre es reconocido en el aspecto social, laboral y económico, pues el mercado de trabajo está segmentado y estratificado. La inestabilidad intergeneracional ha caracterizado a este género.

Su personalidad multifacética muestra la actividad profesional como una parte de su identidad que convive, interrelaciona y gestiona con otras esferas (trabajo doméstico, educación de los hijos, etc.). La pluriactividad ha sido objeto de investigación como constatación del ejercicio paralelo y/o consecutivo de distintos trabajos, así como de una autonormativa de gestión y un rasgo distintivo de la cultura femenina.

En este sentido, Jiménez (2005) encontró que los hombres han tenido una mayor movilidad externa y mayores índices de desempleo, pero son los que tienen una mejor posición laboral. Las mujeres, por su parte, permanecen más estables en los empleos pero sus actividades y condiciones laborales alcanzan rangos menores.

3.6.3 Periodo de egreso

Las características del contexto laboral en las últimas décadas se ha transformado vertiginosamente debido a distintos factores, como la globalización, los cambios económicos, las nuevas formas de trabajo, la flexibilidad laboral e institucional y las innovaciones tecnológicas, que por su parte influyen de manera determinante las condiciones del mercado de trabajo para los profesionistas. Mayrhofer *et al.* (2002) consideran los distintos periodos de egreso como factores que pueden influenciar las carreras profesionales por los cambios sufridos en el contexto laboral. Para ellos, hay grandes cantidades de egresados recientes que están completamente inmersos en estos cambios generados por el desarrollo económico y tecnológico, mientras los individuos con periodos de egreso más amplios (más de 10 años), se ven influenciados en grado menor, sobre todo en la parte media o final de su carrera profesional.

Estos supuestos se confirman en el estudio realizado por Jiménez (2005). Al analizar los efectos del periodo de egreso, encontró que los egresados recientes, entre cinco y nueve años en el mercado laboral, presentan condiciones laborales que han disminuido en calidad como consecuencia de las tendencias internacionales de flexibilización del trabajo. Jornadas de tiempo parcial, jornadas de tiempo completo con bajos salarios, puestos de confianza, contratos temporales, pago por honorarios, así como prestaciones mínimas o empleos sin prestaciones, se presentan como muestra de la inestabilidad laboral y de la reducción de la seguridad social que prevalece en la actualidad. Asimismo, las actividades profesionales que desarrollan los egresados presentan un menor nivel de complejidad, de responsabilidad y de diversidad en correspondencia con la etapa de carrera inicial: egresados con mayor permanencia en el mercado de trabajo tienen mayores prestaciones y salarios, estabilidad en el empleo y desarrollan actividades de mayor especialización.

3.6.4 Capital cultural

De acuerdo con Boado (1996), el concepto *capital cultural* se refiere al conjunto de competencias culturales, que son conocimientos y dominio de ciertos códigos que el individuo posee. Los individuos ocupados laboralmente, muestran un *capital cultural* superior a los desocupados, relacionado directamente con el nivel educativo formal. Aquellos que utilizan mecanismos de mercado para el acceso a su ocupación son un segmento *protegido* y que ostenta ventajas relativas frente a otros.

En cuanto a la movilidad, los sujetos con mayor capital cultural tienen más probabilidad de ascender en su carrera laboral. Jiménez (2005) encontró que la proporción de individuos con mejores condiciones laborales es superior en el caso de aquellos que son competentes en los aspectos que involucra el capital cultural, como los estudios de posgrado, la formación continua y la experiencia profesional, y que tienen mayor movilidad ascendente.

Herranz (1990) enfatiza que la trayectoria no puede deslindarse de los factores *culturales*, es decir de las normas sociales y el modo en que se legitiman en función de los valores que prevalecen en una clase social. Esto parece confirmarse con lo señalado por Muñoz Izquierdo (1994), quien menciona que la universidad no es determinante para contrarrestar las influencias que tienen los antecedentes familiares en la formación de las actitudes y valores de los egresados. Los egresados están expuestos a procesos de socialización que refuerzan las actitudes y valores adquiridos en el ámbito familiar.

3.6.5 Capital relacional

Boado (1996) considera la importancia particular de los efectos del *capital relacional* de los individuos en su trayectoria laboral, como factor ajeno a la formación. Este concepto alude al conjunto de vínculos o relaciones interpersonales que facilitan o disminuyen costos en el acceso al empleo u otros, a

las personas. La noción de *capital relacional* se hace presente en los trabajos de Muñoz (1994), Correa (1990), Orozco (2000) y Jiménez (2005), donde consideraron los principales mecanismos de los egresados para insertarse en el mercado laboral y se percataron de que las relaciones con amigos y familiares constituyen un canal y soporte fundamental para encontrar empleo.

Los mecanismos relacionales tienen un peso considerable y persisten en las trayectorias laborales de los individuos. Por otro lado, los mecanismos de mercado predominan como mecanismos selectivos de las mejores credenciales y formas de experiencia profesional, y donde la posición ocupacional y el componente de formación profesional o técnica está más definido; no son particularmente buenos para asignar empleo a los sujetos con menor nivel educativo.

En otros trabajos de investigación se hace alusión a las redes sociales para este mismo conjunto de vínculos que mediatizan el proceso de inserción laboral y desarrollo profesional. Pérez Islas y Arteaga (2001) consideran que son grupos de filiación y formas agregativas sociales, que funcionan a manera de parámetros culturales o simbólicos dependientes del acontecer socioeconómico.

Ruiz (2000) converge en lo anterior al señalar que en las trayectorias se enlaza una serie de variables, como la influencia de la institución formadora, los antecedentes familiares, los procesos de socialización, las representaciones subjetivas de la profesión y las percepciones del éxito profesional, y se articulan con las funciones, valores y relaciones experimentadas por los egresados dentro de su campo laboral, lo que genera oportunidades de ascenso laboral y movilidad social. Correa (1990) menciona que de manera general, puede considerarse que la experiencia laboral, las formas de ingresar al puesto y la condición de ser hombre, son los aspectos que influyen de manera más decisiva en la trayectoria laboral del economista.

3.6.6 Origen socio-familiar

Este es uno de los factores que determinan el inicio y rumbo de la trayectoria laboral del egresado y actúa en dos sentidos: condiciona el inicio de una trayectoria laboral temprana para los individuos de origen socioeconómico bajo o en el caso de tener una mejor posición social, les permite posicionarse más satisfactoriamente y en menor tiempo, lo que origina una segmentación y estratificación de funciones.

Los jóvenes que se insertan de manera temprana en el empleo, principalmente los de nivel socioeconómico bajo, lo hacen, en su mayoría, en actividades ajenas a la formación profesional, por lo que es común que la movilidad que alcancen se convierta sólo en un multiplicador de la rotación laboral donde se cambia de empleo sin que se modifique el rango ocupacional.

En el caso de los jóvenes con un origen socioeconómico más alto, se colocan laboralmente en mejores condiciones por los vínculos familiares y sociales, así

como por la orientación que se les da en la formación profesional en instituciones privadas como el Tecnológico de Monterrey (Ruiz, 2000).

IV. Dimensiones de impacto

La revisión de diversos informes de investigación sobre trayectorias, permitió identificar variables a partir de las cuales pueden analizarse los diversos recorridos realizados por los sujetos en el mercado de trabajo. La síntesis de estas variables permitió tipificar dimensiones de impacto a partir de las cuales se pueden caracterizar las trayectorias, por ejemplo la inserción laboral, las condiciones laborales, la práctica profesional, las etapas de desarrollo profesional y la movilidad, que permiten observar los distintos segmentos que ofrece el mercado de trabajo a los individuos y que, de acuerdo con sus acciones, los orientan al éxito o al estancamiento profesional.

4.1 Inserción laboral

Los distintos momentos y procesos por los cuales los egresados acceden al mercado de trabajo son determinantes en la trayectoria laboral. La concurrencia de distintos factores determina el rumbo con el que inicia un recorrido laboral incipiente, donde intervienen las decisiones del individuo respecto al despliegue de su capital social y cultural.

Los egresados de una carrera profesional desarrollan mecanismos a partir de los cuales acceden al mercado de trabajo. Dichos mecanismos, de manera indirecta orientan sus actividades profesionales y condiciones laborales, y pueden agruparse en tres categorías.

4.1.1 Mecanismos relacionales o capital relacional

Se trata de las relaciones personales y redes sociales a las que pertenece el individuo; pueden variar en cantidad y en calidad, y en la mayor o menor capacidad del individuo de utilizarlas. Las relaciones de tipo familiar o de amistad operan más en los primeros empleos; las redes de amigos y conocidos son el mecanismo por el que acceden a su ocupación actual dos de cada tres de los ocupados en el mundo laboral de acuerdo con Boado (1996) y Jiménez (2005).

Cabe destacar que este tipo de mecanismo opera adecuadamente en los dos extremos de la escala de rangos ocupacionales, es decir, los individuos accesan al empleo pero las redes sociales operan como instrumento de movilidad ascendente sólo en algunas ocasiones. En gran medida actúan como asignadores de mano de obra en rangos ocupacionales, como lo señala Boado (1996), equivalentes a los de su origen; de las acciones que desarrollen los individuos depende un recorrido ascendente en la trayectoria laboral.

4.1.2 Mecanismos de mercado

Son dispositivos formales e impersonales, en un contexto donde lo que se considera es la competencia profesional comprobada a los oferentes de un trabajo. El acceso se basa principalmente en dos aspectos: la formación profesional y la experiencia laboral, y se lleva a cabo a través de selección de personal y avisos de prensa, mediante pruebas de desempeño y exámenes. Algunas de sus desventajas son condicionadas por las tendencias de flexibilidad y precarización del mercado laboral. Actualmente, los individuos tienen que competir y mejorar sus niveles de formación constantemente para acceder al empleo, conservarlo y escalar posiciones laborales.

4.1.3 Mecanismos mixtos

Combinan los anteriores, lo que le da al sujeto mayores oportunidades. En este rubro también se consideran los casos de autoempleo, donde el egresado puede o no, desarrollar actividades relacionadas con su formación profesional y puede estar o no, encaminado al éxito profesional, de acuerdo con factores inherentes al sujeto.

Se indaga en dos momentos de la vida laboral de los egresados: la incorporación previa al empleo y la inserción laboral como egresado. Por otra parte, interesa conocer los procesos de incorporación al empleo después del egreso: lapsos de inserción, causas de aceptación de empleo, requisitos formales de inserción, principales mecanismos de inserción para incorporarse al empleo, así como índices de empleo, desempleo y subempleo.

4.2 Práctica profesional y etapa de desarrollo

La *práctica profesional* es un concepto formulado para clarificar las características que tiene un desempeño profesional en un contexto social determinado (Guevara, 1976). Díaz Barriga (1992) la considera una práctica social que corresponde a la división social del trabajo y que, de acuerdo con ello, existen diversas prácticas profesionales como consecuencia de la función que aquellas cumplen en el proceso de acumulación del capital. Desde otra perspectiva, es el conjunto de actividades de un campo de acción, proceso que se realiza con relativa independencia de las corrientes o enfoques y posibilita la transferencia de las actividades.

En este sentido, la práctica profesional puede ser considerada en términos del quehacer del profesional en su medio de trabajo hasta la organización de los campos disciplinarios. Glazman y Figueroa (1991) precisan que es la especificación de las actividades de trabajo propias de la carrera y que esta práctica profesional tiene dos dimensiones: una que se refiere al tipo de actividades que exige la delimitación del campo de acción de la disciplina en la que se ejerce, y otra que comprende el nivel de comportamiento que alcanza el egresado. El análisis del campo profesional implica la identificación de las funciones, actividades, áreas y ámbitos de trabajo que el egresado desarrolla, así

como de su pertinencia y demanda social. Interesa también caracterizar el desarrollo profesional, los niveles jerárquicos y la movilidad, así como el potencial de ascenso.

De acuerdo con el tiempo del individuo dentro del mercado de trabajo, su trayectoria se caracteriza por desarrollarse en estadios o etapas. Vargas (2000) reconoce tres estadios en el desarrollo de la carrera profesional: el inicio de carrera, la carrera media y la carrera terminal; en ellos hace alusión a los distintos procesos que se desarrollan para adquirir las habilidades, conocimientos y actitudes que requiere para permanecer y evolucionar en su campo profesional. Esta autora se refiere a profesionistas que desarrollan su carrera profesional en una sola institución laboral, sin embargo, cuando menciona que los estadios se refieren a los procesos individuales para la adquisición de competencias laborales, no se aparta de las etapas relacionadas con su inserción al mercado de trabajo.

4.2.1 Inicio de carrera

Implica el proceso de socialización y desarrollo de habilidades; el trabajo se centra en tareas rutinarias y técnicas. Es crucial para mostrar la competencia profesional, donde el aprendizaje formal resulta irrelevante y el conocimiento disciplinar insuficiente en la resolución de problemas (Vargas, 2000). Estas trayectorias son características de los individuos que tienen poco tiempo en el mercado de trabajo o de aquellos que aunque tienen mayor tiempo, han visto estancadas sus actividades profesionales como consecuencia de la ausencia de acciones de formación continua (Jiménez, 2005).

4.2.2 Carrera media

En ella se adquieren conocimientos tácitos y se pasa de tareas específicas a puestos de mayor nivel y profundidad, es propicia la movilidad vertical para quienes desarrollan habilidades y competencias técnicas y sociales (Vargas, 2000). Los individuos tienen niveles jerárquicos medios y altos, realizan funciones profesionales más especializadas, se desarrollan mecanismos relacionales y se realizan estudios de formación continua, además considera el hecho de tener mayor temporalidad en el mercado de trabajo (Jiménez, 2005).

4.2.3 Carrera terminal

En este nivel se ha alcanzado un alto grado de especialización técnica o gerencial; se tiene un amplio conocimiento de la empresa, pero su ámbito se reduce, así como su profundidad. Hay escasa movilidad vertical (Vargas, 2000), respecto a lo cual Ruiz (2000) señala que las trayectorias más exitosas corresponden a los egresados con mayor tiempo de desarrollo laboral y/o que además poseen conocimientos muy especializados.

4.3 Condiciones laborales y características del mercado de trabajo

El mercado de trabajo ha sufrido cambios sustanciales en los últimos años, ocasionados por la falta de crecimiento económico, el uso menos intensivo de la mano de obra y las tendencias de globalización y de flexibilización de dicha mano de obra. La segmentación del mercado de trabajo sobre la base del nivel educativo se ha inclinado a favor de los individuos que presentan un mayor capital cultural, lo que provoca un aumento en las diferencias de salario entre los trabajadores calificados y no calificados, y entre las microempresas, las macroempresas y las dependencias del sector público.

Estas tendencias de reestructuración sectorial del empleo, de acuerdo con Weller (2000), han desencadenado un proceso de heterogeneización y flexibilización de las relaciones laborales que ha ocasionado una disminución paulatina de los indicadores de calidad del empleo: salarios mínimos insuficientes, condiciones de trabajo y salariales desfavorables, menor estabilidad laboral y cobertura en la seguridad social. Aunado a ello, las crisis económicas han generado tasas más altas de desempleo abierto. En respuesta, se presenta una mayor participación de las mujeres, mayores requerimientos para los trabajadores que inciden en un nivel más alto de educación formal y de experiencia laboral y un crecimiento desmedido del sector informal. En contraparte, se redujeron las diferencias salariales entre géneros, lo que influye en la mayor participación de mujeres con altos niveles educativos.

En esta dimensión, se caracteriza información referente al sector y tipo de institución, nivel jerárquico, tipo de nombramiento, contratación, número de horas en la jornada laboral, prestaciones, tipo de pago, monto económico del salario y potencial de ascenso en el empleo de los egresados que permitan contrastar las tendencias generales del mercado de trabajo con las del campo profesional.

4.4 Movilidad y posición ocupacional

Buontempo (2000), Boado (1996) y Herranz (1990) señalan que para construir y describir las trayectorias de los egresados es necesario analizar aspectos como la movilidad y posición ocupacional. Herranz considera importante adentrarse en aspectos como las actitudes, percepciones y valores que presiden y surgen durante la experiencia laboral, pues permiten conocer el mercado de trabajo a partir de las experiencias, aspiraciones y preferencias de los propios actores.

Buontempo (2000) retoma también las ideas de Bourdieu, al señalar que las posiciones ocupadas por los individuos suponen un desplazamiento en el espacio social determinado por las fuerzas y mecanismos que lo estructuran y que contribuyen a configurar la trayectoria individual. La potencialidad que poseen los sujetos depende, en gran medida, de lo que Boado (1996) considera cualificación y que se retoma a partir de tres momentos: el nivel de instrucción adquirido en el sistema educativo, la capacitación adquirida por el sujeto y la experiencia en el proceso mismo del trabajo. A partir de este análisis es posible detectar

continuidad o interrupciones en las trayectorias de los grupos y grado de correspondencia entre el aporte de los trabajadores y los requerimientos de la demanda laboral.

La movilidad ocupacional de los sujetos puede analizarse a partir de dos tipos de desplazamientos: internos y externos. Por movilidad interlaboral o interna se entiende la sucesión de empleos en distintas organizaciones; puede presentar las siguientes características: ser indicativo de posiciones laborales en ascenso, de posiciones en descenso o presentar inmovilidad, es decir, permanecer en las mismas posiciones jerárquicas.

La movilidad externa o intralaboral se caracteriza por el tránsito a través de distintos empleos. De acuerdo con Pacheco y Parker (2001), es considerado como entradas y salidas del mercado de trabajo con presencia o ausencia de lapsos de desempleo. Jiménez (2005) realiza una clasificación de las trayectorias agrupando la movilidad externa de acuerdo con la intermitencia para aquellos sujetos que entran y salen del mercado de trabajo sin permanecer desempleados; el desempleo para aquellos que han tenido este tipo de eventos en algún momento, y quienes no han tenido movilidad de este tipo describen trayectorias continuas.

En el análisis de esta dimensión se indaga sobre variables como número de empleos, permanencia en el primer empleo, permanencia en los distintos empleos, lapsos de desempleo, tránsito en el empleo, aspectos decisivos de tránsito en el empleo, puestos desempeñados y causas de cambio que permitan caracterizar la movilidad ocupacional.

4.5 Movilidad intrageneracional

En esta dimensión se investiga sobre las condiciones socioeconómicas de los egresados en dos momentos: al cursar sus estudios de licenciatura y en el presente.

En las últimas décadas, la movilidad de padres e hijos ha aumentado considerablemente como resultado de distintos factores del contexto actual. La fluidez en las comunicaciones, la disponibilidad de espacios educativos a nivel superior y las bajas cuotas en las instituciones públicas, son algunos de los elementos que han incidido en las diferencias entre los niveles de escolaridad de padres e hijos. Esto se confirma con lo señalado por Muñoz Izquierdo (1994), respecto a que la universidad no incide de manera determinante para contrarrestar las influencias de los antecedentes familiares en la formación de las actitudes y valores de los egresados. Estos se encuentran expuestos a procesos de socialización que refuerzan las actitudes y valores adquiridos en el ámbito familiar.

En este sentido, Buontempo (2000) afirma que los padres tienen ideales respecto a los hijos. La educación es considerada un factor asociado a la movilidad positiva, por lo que inducen a los hijos a realizar estudios de niveles escolares mayores a los que ellos tienen. Sin embargo, la estructura ocupacional condiciona

que la movilidad entre padres y egresados sea microsocial, donde los individuos, de acuerdo con sus capitales relacionales y culturales, entran en cadenas de movilidad por ocupaciones de mayor jerarquía, pero sin cambiar de clase social.

Se encontró que los padres de los egresados alcanzan una situación educativa y laboral más alta que las madres, y además se desempeñan en puestos altos, y que los egresados realizan actividades mejor remuneradas que sus padres. Muñoz (1994) afirma que es más probable que el egresado continúe con estudios post-universitarios, y que en su posición ocupacional, de acuerdo con los estudios, ocupe puestos de más alto nivel que los de sus padres

El análisis del origen socio familiar en un estudio de egresados o de trayectorias permite realizar comparaciones entre los niveles alcanzados entre padres e hijos. Jiménez (2005) reporta que en el caso de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, la comparación del nivel de estudios y de ocupaciones, así como las evidencias en los aspectos económicos de padres e hijos, muestran indicios de lo que sociológicamente se denomina movilidad intraclase más que de un cambio de clase. Los padres, en su mayoría, pertenecen a un nivel socioeconómico bajo en el que predomina el nivel educativo de primaria y el desarrollo de oficios y amas de casa. De esta manera, padres e hijos se colocan laboralmente dentro de lo que se denomina cadena de movilidad del mercado de trabajo. Puestos de trabajo con mejores niveles jerárquicos y desarrollo de actividades calificadas son desempeñados por quienes poseen un mayor nivel académico. Como consecuencia de la formación alcanzada y del conjunto de capitales desarrollados en el transcurso de la trayectoria educativa y laboral.

V. Conclusiones

Los estudios de trayectorias ofrecen una alternativa de gran riqueza metodológica que permite analizar la articulación entre la formación profesional y los recorridos laborales, entre actividades profesionales o laborales y características del mercado de trabajo, así como profundizar en los aspectos que determinan la adscripción de los individuos a distintos trayectos. Estas investigaciones permiten visualizar un panorama general de las condiciones profesionales y laborales que viven los sujetos, así como la identificación de casos particulares que se caracterizan por condiciones laborales idóneas para algunos o desfavorables para otros.

La revisión de diversos trabajos de investigación permitió articular elementos a partir de los cuales puede diseñarse un estudio de trayectorias: los sujetos, la disciplina de abordaje, el objeto de estudio, el tipo de estudio, los factores de influencia y las dimensiones de impacto.

La inclusión de estos elementos genera un amplio periodo de interrogantes, alternativas, disyuntivas y decisiones teórico metodológicas que el investigador enfrenta en la construcción de un estudio de trayectorias que dé como resultado

un modelo de análisis que guíe la interpretación de la información obtenida de los sujetos y describa sus recorridos laborales, las condiciones que enfrentan, sus logros y obstáculos profesionales, laborales, sociales y económicos a partir de los factores de influencia y de los momentos de transición.

Referencias

Boado, M. (1996). Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. *Revista de Ciencias Sociales*, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en:

<http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>

Buontempo, M. P. (2000). *Inserción laboral de graduados universitarios: un estudio desde las trayectorias laborales*. Corrientes, Argentina: Universidad Nacional del Nordeste.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. (2001). *Síntesis del estudio "Formación continua y trayectorias laborales"*. Consultado el 16 de mayo de 2002 en:

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/sind/viii/>

Correa, J. T. (1990). *Formación y práctica profesional del economista*. Tesis de maestría no publicada, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.

Cruz, L., Sanz Menéndez, L. y Aja Valle, J. (2006). *Las trayectorias académicas y profesionales de los profesores de universidad y de los investigadores del CSIC*. Madrid, España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas. Consultado el 24 de marzo de 2006 en: <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0608.pdf>

De la O, M. E. (2000). Las mujeres frente a la flexibilidad: una reflexión desde la sociología del trabajo en México, 1988-1998. *Región y Sociedad* 12 (19), 83-134.

De la O, M. E. (2001). Trayectorias laborales en obreros de la industria maquiladora en la frontera norte de México: un recuento para los años noventa. *Revista Mexicana de Sociología*, 2 (1), 27-61.

Díaz Barriga, Á. (1992). *Ensayos sobre la problemática curricular. Cursos básicos para la formación de profesores*. México: Trillas.

Elejabeitea, C. y López Saéz, M. (2003). *Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos*. Madrid: CIDE-Instituto de la Mujer-Mujeres en la Educación.

Glazman, R. y Figueroa, M. (1991). Panorama de la investigación sobre desarrollo curricular. En Á. Díaz Barriga, A. de Alba y E. González (Comps.), *El campo del currículo. Antología* (Vol. II, pp. 23-50). México: Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Estudios sobre la Universidad.

Guevara, G. (1976). *El diseño curricular*. México: Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco.

Herranz, R. (1990). La inserción laboral de los técnicos especialistas de FP2: un análisis comparado de las orientaciones y la experiencia de empleo en tres mercados locales de trabajo. *Educación*, 293, 151-173.

Hualde A., A. (2001). Trayectorias profesionales femeninas en mercados de trabajo masculinos: las ingenieras de la industria maquiladora. *Revista Mexicana de Sociología*, 63 (2), 63-90.

Jiménez, M. S. (2005). *Trayectorias laborales de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.

Magendzo, S. y González, L. E. (1988). Trayectoria educativo-laboral de jóvenes egresados de educación media en sectores populares y su relación con la teoría de la atribución. *Estudios Pedagógicos* 14, 69-78.

Mayrhofer W., Steyrer H., Meyer M., Iellatchitch A., Hermann A., Strunk G. *et al.* (2001). *Managerial careers in a post industrial context. Toward a habitus based concept a managerial careers*. Viena University of Economics and Business Administration. Viena, Austria. Consultado el 14 de abril de 2009 en: http://www.wu-wien.ac.at/project/vicapp/toronto_paper.pdf

Muñoz Izquierdo, C. (1994). *Formación universitaria y ejercicio profesional y compromiso social. Resultado de un seguimiento de egresados de la Universidad Iberoamericana*. México: Universidad Iberoamericana.

Navarro, M. A. (1998). *Educación superior y trabajo en Tamaulipas*. Tesis de doctorado no publicada, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.

Orozco, H. (2000). *Seguimiento de egresados de la licenciatura en Biología Agropecuaria de la UAT. Generaciones 1988-1998*. Manuscrito no publicado, Universidad Autónoma de Tlaxcala, México.

Pacheco, E. y Parker, S. (2001). Movilidad en el trabajo urbano: evidencias longitudinales para dos periodos de crisis en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 2 (1), 3-25.

Pérez Islas, J. A. (2001). *Procesos de incorporación de los jóvenes al Mercado de Trabajo*. Consultado el 3 de mayo de 2001 en:

http://cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/eventos/mex/ibero/per_urte.pdf

Pérez Islas, J. A. y Arteaga, M. (2001). *Los nuevos guerreros del mercado. Trayectorias laborales de jóvenes buscadores de empleo*. En E. Pieck (Coord.), *Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social* (pp. 355-399). México: UNICEF-CINTERFOR-OIT.

Ruiz, E. (2000). *Formación, profesión y actividad laboral de los ingenieros de la industria manufacturera. El caso del área metropolitana de la ciudad de México*. Disertación doctoral no publicada, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Distrito Federal, México.

Valenti, G., Varela, G., González, R. y Zurita, U. (1997). *Los egresados de la UAM en el mercado de trabajo. Investigación evaluativa sobre la calidad de la oferta de servicios educativos*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Valle, Á. y Barrón, C. (2001). *Egresados de la UNAM, trayectorias laborales y empleo: el caso de las licenciaturas en administración y física (Avance de investigación)*. México: Universidad Nacional Autónoma de México, PAPPIT-CESU.

Vargas, R. (2000). Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2 (2). Consultado el 5 de junio de 2001 en: <http://redie.ens.uabc.mx/vol2no2/contenido-vargas.html>

Weller, J. (2000). Tendencias del empleo en los años noventa en América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 72, 31-51.