



Para citar este artículo, le recomendamos el siguiente formato:

Sánchez Olavarría, C. (2012). La movilidad profesional y generacional del comunicador de la Universidad del Altiplano. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 150-165. Consultado en <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-schzolavarría2012.html>

Revista Electrónica de Investigación Educativa

Vol. 14, Núm. 2, 2012

Movilidad profesional y generacional del comunicador de la Universidad del Altiplano

Occupational and Generational Mobility of Communication Studies Graduates from the University of the Altiplano

César Sánchez Olavarría
cesar_ari@hotmail.com

Universidad Autónoma de Tlaxcala
Facultad de Ciencias de la Educación

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

(Recibido: 25 de noviembre de 2011; Aceptado para su publicación: 30 de mayo de 2012)

Resumen

En el presente estudio se analiza la movilidad ocupacional y generacional del comunicador de la Universidad del Altiplano, ubicada en el estado de Tlaxcala, tomando en cuenta el periodo de egreso y el género. El análisis de la información, a partir de un estudio de trayectorias profesionales, permitió identificar cuatro tipos de movilidad: movilidad intrageneracional, movilidad intergeneracional, movilidad interna y movilidad externa. Los resultados han permitido visualizar que la mayoría de los egresados de la carrera de ciencias de la comunicación han tenido escasa movilidad. No obstante, la movilidad ocupacional se presenta en mayor medida en los egresados con mayor tiempo en el mercado laboral, principalmente en las mujeres. Por su parte, en la movilidad generacional se muestra la importancia del sexo femenino en el sustento familiar y se acentúan las diferencias entre padres e hijos en el nivel de formación académica, aunque

sus percepciones económicas son similares.

Palabras clave: Movilidad ocupacional, movilidad generacional, inserción laboral.

Abstract

The present study examines the occupational and generational mobility of communication studies graduates from the Universidad del Altiplano [University of the Altiplano], located in the state of Tlaxcala, Mexico, taking into account their date of graduation and gender. The analysis of the information, from a study of career paths, identified four types of mobility: intragenerational mobility, intergenerational mobility, internal mobility and external mobility. The results allow us to observe that most of the graduates with a major in communication sciences have had little mobility. However, occupational mobility is greater in graduates who have spent more time in the job market, particularly women. Meanwhile, generational mobility shows the importance of women for family support and highlights the differences between parents and children in level of academic training, even though their incomes are similar.

Key words: Occupational mobility, generational mobility, labor market integration.

I. Introducción

Los cambios técnicos y organizacionales, los nuevos segmentos laborales y las nuevas formas de contratación forman parte de la transformación que vive el mercado laboral, por lo que es importante analizar la movilidad de los profesionistas para conocer las causas de sus desplazamientos en el mercado de trabajo actual, el cual se vuelve dinámico y complejo, debido a factores como la situación económica que vive el país, la flexibilidad del campo laboral o el rápido desarrollo de la tecnología que no alcanza a llegar a la mayoría de las instituciones de educación superior con la misma velocidad. Los egresados de comunicación no están ajenos a esta problemática, ya que la mayoría de los programas educativos de comunicación siguen ofertando una formación tradicional de comunicadores que no responde a las exigencias del mundo de hoy (Chong y de Santiago, 2006 y Castillo *et al.*, 2006), por lo que se reducen las opciones de empleo, además de que egresados de carreras afines como la publicidad y las relaciones públicas también están compitiendo por los mismos espacios de trabajo.

Considerando que el análisis de la movilidad juega un papel fundamental en los estudios de trayectoria, puesto que permite indagar sobre el tránsito de los egresados en el mercado laboral con la intención de determinar su comportamiento, se plantea el presente artículo con el propósito de caracterizar la movilidad de los comunicadores de la Universidad del Altiplano con la finalidad de indagar cómo los egresados han construido su movilidad y cuál es la lógica de sus desplazamientos. Para cumplir con este propósito, se propone como objetivo central el análisis de la movilidad ocupacional y generacional de los comunicadores de la Universidad del Altiplano (UDA) a partir de los periodos de egreso (Jiménez, 2009) y el género (Ontiveros, 2007), considerando indicadores como el número de empleos, los ámbitos de desempeño, el salario, la adquisición

de algunos bienes como la casa y el auto, el primer empleo y el empleo actual.

Este reporte está estructurado en cuatro apartados: en el primero se describe la importancia de la movilidad en los estudios de trayectoria; en el segundo se desarrolla la estrategia metodológica empleada en esta investigación; en el tercero se realiza el análisis de los cuatro tipos de movilidad encontrados: externa, interna, intrageneracional e intergeneracional; Finalmente, en el cuarto apartado, se abordan las conclusiones de este estudio.

II. La movilidad en los estudios de trayectoria

La movilidad es el eje de los estudios de trayectoria, ya que permite identificar los cargos, las funciones y los lugares de trabajo en los que se ha desempeñado el egresado. Jiménez (2009) puntualiza que la movilidad es un fenómeno de desplazamiento en el que se analizan dimensiones como espacio, temporalidad, cambios de posición y de ocupación. La movilidad ocupacional es abordada en diversos estudios de trayectoria por organismos como el Ministerio del Trabajo de Argentina (2004) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (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.

Dentro de los estudios de trayectoria, la movilidad ocupacional presenta dos tendencias: la que considera el tránsito laboral de los egresados y la que aborda los movimientos de clase social. Un ejemplo del primer caso son los trabajos donde se analiza la movilidad ascendente y descendente, que tiene que ver con los cambios verticales en el empleo (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, Cinterfor, 2001) o, aspectos como la movilidad interlaboral o externa que se refieren a los cambios de empleo en diferentes instituciones y la movilidad intralaboral o interna, relacionada con los cambios de empleo dentro de una misma organización (Sánchez, 2012 y Cruz-Castro *et al.*, 2006). En el segundo caso, se abordan aspectos como la movilidad intrageneracional e intergeneracional relacionados con la ocupación inicial y actual de un empleado y la posición del empleado respecto a la de sus padres (Boado, 2001). En este sentido, también son objeto de estudio la movilidad intraclase e interclase que se refieren a los desplazamientos que vive un sujeto dentro de su misma clase social o a una distinta clase social (Piore, 1983 y Goldthorpe, 1987).

Los egresados con menor tiempo en el mercado laboral tienen mayor movilidad que los que tienen más tiempo, debido a que han tenido más oportunidades de preparación profesional y al insertarse al mercado buscan, primeramente, la adquisición de experiencia sacrificando sus percepciones. 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 Jiménez *et al.* (2010) se sostiene que en México el 43.8% de los jóvenes entre 15 y 24 años trabajan, el 35.7% sólo estudian, el 17.1% realizan trabajo doméstico, el 2.0% trabajan y estudian y el 1.4% ni estudia ni trabaja, lo cual es indicativo de que conforme

avanza el sujeto en su trayectoria educativa, un mayor número de ellos deja de estudiar en los diferentes niveles educativos.

El nivel de formación es fundamental en la movilidad ascendente, como lo confirma una investigación de la Universidad Nacional de Mar de Plata (2006) que puntualiza 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 es necesaria su inclusión 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 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 (Vargas, 2007).

III. Estrategia metodológica

En este trabajo se analizan la movilidad ocupacional y generacional de los comunicadores de la Universidad del Altiplano y su importancia radica en conocer cómo se han realizado los desplazamientos de los comunicadores por el mercado laboral. Los resultados encontrados forman parte de un estudio más amplio acerca de las trayectorias profesionales de los egresados de la carrera de ciencias de la comunicación de la UDA, institución privada de educación superior ubicada en la ciudad de Tlaxcala.

Este estudio de corte cuantitativo utilizó como instrumento para la recolección de datos un cuestionario, el cual se construyó a partir de las variables: movilidad ocupacional y movilidad generacional. El número de empleos y los lugares de trabajo son los indicadores que miden la primera variable, en tanto que los ámbitos de desempeño, el salario y los bienes adquiridos miden la segunda variable.

Se trabajó con 10 generaciones de la carrera de ciencias de la comunicación del periodo 1994-2003 de la Universidad del Altiplano que conforman un universo de 352 egresados, los cuales se dividieron en dos periodos de egreso. La actualización del directorio de egresados permitió ubicar a 195 comunicadores, a quienes se les entregó de manera personal el instrumento o se les envió por vía electrónica. Se lograron recuperar 122 cuestionarios durante el periodo junio 2009-abril 2010 que duró la fase de campo. Finalmente, se trabajó con una muestra de 108, debido a que se eliminaron aquellos cuestionarios que estaban incompletos, sin contestar o pertenecían a otras generaciones.

Los estudios de trayectoria consideran dos factores muy importantes a tomar en cuenta en el procesamiento de la información como lo comprueban otras investigaciones: la temporalidad (Guzmán, 2004; CEPAL, 2005; Jiménez, 2009) y el género (Elejabeitia, 2003; Observatorio Ocupacional de España, 2005; Weller,

2006; Ontiveros, 2007). En este sentido, la temporalidad en este trabajo se constituyó al dividir la muestra en dos grupos: el primero estuvo conformado por los comunicadores que egresaron de 1994 a 1998 (periodo de egreso 1) y el segundo con los que egresaron de 1999 a 2003 (periodo de egreso 2). Esto con la finalidad de identificar diferencias sociolaborales entre los egresados de cada periodo, producto de la flexibilidad del mercado laboral y la situación económica que vive el país. Posteriormente, estos grupos se combinaron con el género (hombres H y mujeres M) para analizar desigualdades entre ambos sexos que expliquen los sesgos sociales existentes en el campo profesional del comunicador provocados por el trato preferencial hacia el hombre o la mujer. Así, la combinación del periodo de egreso y el género permitió la conformación de cuatro grupos de análisis (ver tabla I).

Tabla I. Conformación de los grupos de análisis

Generaciones		Periodo de egreso	Género	Grupos de análisis	Egresados por grupo	Totales
Ingreso	Egreso					
90	94	1	H	1H	16	41
91	95					
92	96					
93	97		M	1M	25	
94	98					
95	99	2	H	2H	18	
96	00					
97	01					
98	02		M	2M	49	
99	03					
						108

Fuente: Elaboración propia

El análisis estadístico fue realizado con ayuda del software SPSS versión 17 y se partió del análisis de los cuatro grupos de investigación para conocer los tipos de movilidad que se presentan en los comunicadores (estudio exploratorio). Posteriormente, se logró ubicar dos tipos de movilidad: ocupacional y generacional. La primera se divide en externa e interna, en tanto que la segunda se clasifica en intrageneracional e intergeneracional. A continuación, se caracterizaron cada uno de los cuatro tipos de movilidad (estudio descriptivo). Finalmente, se buscó dar una explicación a las diferencias de movilidad encontradas a partir del género, el periodo de egreso y los factores que intervienen en su construcción como los ámbitos de desempeño laboral y algunos índices de calidad del empleo (estudio explicativo).

IV. Movilidad profesional de los comunicadores

El análisis de los principales espacios laborales del comunicador permitió identificar 4 tipos de movilidad: la movilidad externa referida al tránsito ocupacional del egresado por diferentes instituciones; la movilidad interna relacionada con el desarrollo de carrera dentro de una misma empresa; la movilidad intergeneracional donde se comparan los salarios y algunos bienes de los padres

de familia y el egresado; y la 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 UDA, la cual se analiza a partir de los cuatro tipos de movilidad encontrados.

4.1 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 estudiada por distintos autores como Vargas (2007), Jiménez (2009) y Castillo et al. (2006) quienes analizan los factores de impacto que le dan origen y los efectos en las trayectorias. En este trabajo se encontraron tres tipos de movilidad externa, de acuerdo al número de empleos que han tenido durante su trayectoria laboral por diferentes empresas o instituciones: movilidad baja (de uno a tres empleos), movilidad media (de cuatro a seis empleos) y movilidad alta (de siete a ocho empleos).

En general, la mayoría de los comunicadores han tenido una baja movilidad. En lo particular, en el primer periodo de egreso se observa que existe un elevado número de comunicadores con mayor tiempo en el mercado laboral que presenta movilidad baja (78.4%) y una pequeña parte movilidad media (21.6%). Esta situación se contrapone a los hallazgos de Castillo *et al.* (2006) quienes sostienen que los egresados de mayor edad tienden a permanecer más tiempo en una empresa, por lo que la movilidad se reduce considerablemente.

En cuanto a género, se mantiene la misma tendencia, ya que la mayoría presenta movilidad baja. Sin embargo, el número de mujeres con tres empleos (45.96%) del primer periodo de egreso supera al número de hombres (32.44%). Este hecho denota una tendencia a la escasa movilidad, lo cual se opone a 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 la movilidad baja representa el 62.03%, en tanto que la movilidad media se ubica en un 16.88% y la movilidad alta en 4.21%, como se muestra en la tabla II. Estos resultados muestran que los comunicadores con 6 y 10 años en el mercado laboral han tenido menor movilidad externa que los egresados del primer periodo, situación que se contrapone a un estudio realizado por Marchante *et al.* (2004), quienes encontraron 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 lo que concierne al género, el 45.09% de las egresadas ha tenido hasta tres empleos, lo que evidencia su mayor movilidad, ya que triplica al número de varones con la misma cantidad de empleos (16.94%).

Tabla II. Número de empleos de los egresados por periodo de egreso y género

Grupo	Movilidad baja			T1	Movilidad media			T2	Movilidad alta		T3
	Uno	Dos	Tres		Cuatro	Cinco	Seis		Siete	Ocho	
1H	16.21	10.83	5.40	32.44	2.70	2.70	2.70	8.1	0	0	0
1M	16.21	13.54	16.21	45.96	2.70	5.40	5.40	13.5	0	0	0
Total	32.42	24.37	21.61	78.4	5.4	8.1	8.1	21.6	0	0	100
2H	4.22	5.63	7.09	16.94	2.81	0	2.81	5.62	1.40	0	1.40
2M	11.26	21.12	12.71	45.09	9.85	4.22	2.81	16.88	0	2.81	2.81
Total	15.48	26.75	19.80	62.03	12.66	4.22	5.62	22.5	1.4	2.81	88.74
	Desempleados			4.22	No contestó			7.04			100

Fuente: Elaboración propia

4.2 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 (1991) 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 sólo se presentó en el 5.55% de los egresados, principalmente en el segundo periodo de egreso (4.62%), lo que indica que la mayor permanencia de las relaciones laborales se presenta en los egresados que cuentan con un mayor tiempo en el mercado laboral (Giddens, 1991).

En lo que respecta al género, las mujeres presentan mayor movilidad interna que los hombres, 100% en el primer periodo de egreso y 80% en el segundo, aunque la muestra contiene un mayor número de integrantes del sexo femenino, este resultado puede ser un indicio de la tendencia (ver tabla III). Este hallazgo confirma lo encontrado por Castillo *et al.* (2006) quienes hacen énfasis en que las mujeres tienden a conseguir empleos menos estables, ya que privilegian su función familiar por encima de la profesional, lo que se traduce en una mayor movilidad. El sexo masculino presenta una escasa movilidad interna y sólo aparece en el segundo periodo de egreso, lo cual ratifica lo encontrado por Marchante *et al.* (2004) en cuanto a que los hombres tienden a una baja movilidad interna, debido a su necesidad de mantener el empleo al ser el principal sustento familiar.

Tabla III. Movilidad interna de los comunicadores

Movilidad ocupacional (de un ámbito a otro)	Grupos						Lugares
	1H	1M	T1	2H	2M	T2	
De I a I=	0	100	100	0	0	0	CESCET
De R a R=	0	0	0	20	40	60	Medios de comunicación
De NR a R+	0	0	0	0	40	40	Empresa no relacionada
	0	100	100	20	80	100	

R Relacionado o comunicacional + Ascendente
 NR No Relacionado = Media
 I Indirectamente Relacionado - Descendente
 Fuente: Elaboración propia

Este tipo de movilidad se presenta en dos ámbitos de desempeño: comunicacional e indirectamente relacionado. El primero está relacionado con la realización de actividades propias de la formación del comunicador y el segundo con el desempeño de actividades administrativas o docentes. La movilidad interna se muestra en mayor medida dentro del ámbito comunicacional, puesto que la mayoría de los egresados laboran en medios de comunicación como la radiodifusora FM centro, los diarios El Universal y El Sol de Tlaxcala y, en un número reducido, en instituciones de gobierno como el Instituto Electoral de Tlaxcala (IET) y el Centro de Estudios Superiores de Comunicación Educativa de Tlaxcala (CESCET), las cuales están indirectamente relacionadas con la formación del comunicador.

En cuanto a las ocupaciones, los egresados del primer periodo de egreso tienden a la docencia al presentarse la movilidad dentro del mismo ámbito indirectamente relacionado, en tanto que en el segundo periodo de egreso, la tendencia es hacia puestos relacionados con su formación, debido a que permanecen dentro del ámbito relacionado o transitan del ámbito no relacionado al relacionado, por lo que se aprecia una incipiente movilidad ascendente que radica en el cambio de ámbito al pasar del no relacionado al relacionado. Elejabeitia (2003) advierte 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.

4.3 Movilidad intrageneracional

La movilidad intrageneracional permite analizar el tránsito entre la ocupación inicial del egresado y su ocupación actual para determinar si ha habido cambio de funciones o de puestos (Boado, 2001). En esta investigación se consideró la movilidad intrageneracional como el tránsito ocupacional que experimenta el egresado del primer empleo al empleo actual, representado por el cambio o permanencia de un ámbito de desempeño a otro. En el ámbito comunicacional se encuentran los egresados que desempeñan actividades totalmente relacionadas con su formación profesional. En el ámbito indirectamente relacionado, el comunicador se desempeña en actividades para las que no fue formado

específicamente, pero que por su perfil puede realizar como la administración y la docencia. Mientras que en el ámbito no relacionado con su formación, las actividades a ejecutar por el egresado no tienen relación alguna con su formación específica.

Dentro de cada ámbito, los comunicadores experimentaban tres posibles situaciones: movilidad ascendente, movilidad media o estancada y movilidad descendente, tomando en cuenta algunos índices de calidad del empleo como el salario, las prestaciones, la jornada laboral y el tipo de contratación (ver tabla IV). La movilidad ascendente se caracteriza por tener salarios entre 6,000 y 8,000 pesos, contar con seguridad social y aguinaldo, jornada laboral mayor a 40 horas y tener salario base, aunque también existe un gran número de egresados con contratos temporales. La movilidad estancada muestra salarios entre 4,000 y 6,000 pesos, sus prestaciones se basan en las compensaciones y la productividad, sus jornadas son de más de 40 horas y trabajan por contrato. Finalmente, la movilidad descendente se distingue por tener las condiciones laborales más precarias, con los salarios más bajos (entre 2,000 y 4,000 pesos), sin prestaciones, jornadas menores a 20 horas y contratación temporal.

Tabla IV. Tipos de movilidad a partir de los índices de calidad del empleo

Movilidad	Salario \$	Prestaciones	Jornada	Contratación
Ascendente	Entre 6,000 y 8,000	Seguridad social y aguinaldo	>40hrs	Base/Por contrato
Media o estancada	Entre 4,000 y 5,999	Compensaciones y productividad	>40 hrs	Por contrato
Descendente	Entre 2,000 y 3,999	Sin prestaciones	<20 hrs	Por contrato

Fuente: Elaboración propia

En el primer periodo de egreso, el 54.95% de los comunicadores ha tenido una movilidad intrageneracional dentro de su formación, la cual se reparte de forma equitativa en dos vertientes: movilidad ascendente, producida por el tránsito de los ámbitos relacionado e indirectamente relacionado hacia el relacionado ascendente y movilidad descendente, ocasionada por el tránsito del ámbito relacionado al relacionado descendente. La movilidad intrageneracional no relacionada (26.07%) se distribuye principalmente en ascendente y, en menor medida, en movilidad media, es decir, que se mantiene en el mismo rango. Mientras que la movilidad intrageneracional indirectamente relacionada (18.98%), se divide en porcentajes similares en media y descendente.

En lo que se refiere a género, en el ámbito relacionado con su carrera se reflejan dos tendencias extremas en los varones, el 13.52% ha construido una movilidad intrageneracional ascendente, al transitar de los ámbitos no relacionado e indirectamente relacionado hacia el relacionado ascendente y el 8.69% una movilidad descendente que se produce por el tránsito del egresado desde el ámbito relacionado hacia el relacionado descendente. En las mujeres se presenta la misma tendencia extrema, aunque, en este caso, en cifras similares. En el

ámbito indirectamente relacionado no hay presencia del sexo masculino, en tanto que las mujeres se distribuyen en dos tendencias: 13.52% estancada (media) y 5.14 descendente. En el ámbito no relacionado, el 8.68% de los varones experimenta una movilidad ascendente, mientras que en las mujeres (17.38%) se aprecian dos situaciones: movilidad ascendente (8.69%) y estancada (8.69%).

En el segundo periodo de egreso, el 66% de los egresados ha desarrollado una movilidad intrageneracional relacionada con su formación: la movilidad ascendente que parte de alguno de los tres ámbitos hacia el relacionado ascendente y la movilidad descendente, producida por su tránsito del ámbito relacionado hacia el relacionado descendente. Cada una de ellas cuenta con un porcentaje del 29% respectivamente y la movilidad estancada, que parte de los ámbitos relacionado y no relacionado hacia el relacionado descendente, se encuentra en un 8%. La movilidad no relacionada constituye el 24% de los egresados y se distribuye en tres vertientes: ascendente (6%), estancada (12%) y descendente (6%). La movilidad indirectamente relacionada está formada por apenas el 10%, del cual el 8% está constituido por movilidad estancada y el restante 2% por movilidad ascendente.

En lo que respecta a género, en el ámbito relacionado con su formación los varones (18%) desarrollan principalmente una movilidad descendente (12%) y una movilidad ascendente (6%). En tanto que en las mujeres, el 23% desarrolla una movilidad ascendente, el 17% descendente y el 8% estancada. En el ámbito indirectamente relacionado, los hombres sólo constituyen movilidad estancada (2%), mientras que en las mujeres, el 6% presenta movilidad estancada y el 2% ascendente. En el ámbito no relacionado (ver tabla V), los varones presentan movilidad ascendente (2%) y estancada (4%). En lo que concierne a las mujeres, se encontraron tres tendencias: estancada (8%), descendente (6%) y ascendente (4%).

Tabla V. Movilidad intrageneracional de los comunicadores por ámbito de desempeño

Ámbitos	Movilidad ocupacional (de un ámbito a otro)	Grupos					
		1H	1M	T1	2H	2M	T2
Relacionado o comunicacional	De R a R+	0	0	0	4	12	16
	De R a R-	8.69	18.39	27.08	12	17	29
	De R a R=	0	0	0	0	6	6
	De NR a R+	8.69	14.04	22.73	2	9	11
	De NR a R=	0	0	0	0	2	2
	De I a R+	5.14	0	5.14	0	2	2
Totales		22.52	32.43	54.95	18	48	66
Indirectamente relacionado	De R a I=	0	8.69	8.69	2	4	6
	De R a I-	0	5.14	5.14	0	0	0
	De R a I+	0	0	0	0	2	2
	De NR a I=	0	5.15	5.15	0	2	2
	Totales	0	18.98	18.98	2	8	10
No relacionado	De R a NR+	0	0	0	0	2	2
	De R a NR=	0	8.69	8.69	4	6	10
	De NR a NR+	8.69	8.69	17.38	0	2	2
	De NR a NR-	0	0	0	0	6	6
	De I a NR+	0	0	0	2	0	2
	De I a NR=	0	0	0	0	2	2
Totales		8.69	17.38	26.07	6	18	24
				100			100

R Relacionado o comunicacional

NR No Relacionado

I Indirectamente Relacionado

Fuente: Elaboración propia

+ Ascendente

= Media

- Descendente

4.4 Movilidad intergeneracional

Para Boado (2001), la movilidad intergeneracional consiste en el análisis del cambio de empleo o la estabilidad en el mismo considerando el empleo actual del egresado con la ocupación del jefe de la familia de origen. En términos de esta investigación, el tipo de movilidad se determinó a partir de la comparación, entre los padres de familia y los egresados, de algunos aspectos económicos como el salario que perciben, el tipo de casa que habitan y el automóvil que poseen.

Salarios: En el primer periodo de egreso, se muestra que el 88.53% de los padres de familia ganan entre 2 mil y 8 mil pesos. Dentro de este mismo rango salarial se encuentra el 78.91% de los egresados, lo cual está por debajo de lo que gana un comunicador a nivel nacional (9 559 pesos), como lo señala el Observatorio Laboral Mexicano (2012). También se halló que el 18.46% de los egresados ganan entre 8 mil y 14 mil pesos, mientras el 11.47% de los padres de familia perciben ese sueldo. Es importante resaltar que ninguno de los padres obtienen más de 14 mil pesos, mientras que en los egresados se aprecia un incipiente 2.63% (ver tabla VI).

En lo que respecta al género, la mayoría de los padres de familia ganan entre 2 y 8 mil pesos, no obstante, se observa que el porcentaje de egresadas con ese sueldo duplica al porcentaje de egresados (ver tabla VI). Los egresados que perciben entre 8 y 14 mil pesos superan ligeramente a los padres de familia, en tanto que sólo un 2.63% de las egresadas aparecen con un salario mayor a 14 mil pesos. En un estudio elaborado por Pedrero (2009) se muestra que la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha cambiado en los últimos 35 años, ya que cada día tienen una mayor presencia en todos los ámbitos, debido a un mayor grado de estudios, a que ya no se retiran después del matrimonio y a que son parte importante del ingreso familiar.

Tabla VI. Salarios de los padres y los egresados en el primer periodo de egreso

Salario	Padres de los egresados		Egresado	
	1H	1M	1H	1M
a) Entre 2,000 y 7,999	42.84	45.69	26.3	52.61
b) Entre 8,000 y 13,999	5.73	5.74	10.55	7.91
c) Más de 14,000	0	0	0	2.63
Totales	48.57	51.43	36.85	63.15
		100		100

Fuente: Elaboración propia

En el segundo periodo de egreso, se repite la misma tendencia, ya que la mayoría de los padres (66.64%) y egresados (73.31%) perciben entre 2 y 8 mil pesos. Existe un mayor número de padres de familia (19.27%) que perciben entre 8 y 14 mil pesos en comparación con el número de egresados (11.64%), en tanto que los padres y egresados con sueldos mayores a 14 mil pesos presentan cifras similares (14.09 y 15.05%, respectivamente), como se muestra en la tabla VI.

En lo que concierne a género, el número de padres y egresados con salario entre 2 y 8 mil pesos se presenta en cifras similares, sin embargo, el número de padres y egresadas con ese sueldo duplica a los egresados varones y sus padres. Mientras que los padres de familia de ambos géneros y los egresados presentan cifras similares respecto al número de sujetos que ganan entre 8 y 14 mil pesos, misma situación que se repite con los padres y egresados que perciben más de 14 mil pesos, aunque siempre el género femenino supera ligeramente al masculino (ver tabla VII). En este orden de ideas, Weller (2006) sostiene que las diferencias de salario entre ambos sexos se han reducido a partir de los noventa, lo cual parece confirmar Jiménez (2009) quien observa una tendencia hacia una menor disparidad entre los salarios de hombres y mujeres.

Tabla VII. Salarios de los padres y los egresados en el segundo periodo de egreso

Salario	Padres de los egresados		Egresado	
	2H	2M	2H	2M
a)Entre 2,000 y 7999	15.77	50.87	19.99	53.32
b)Entre 8,000 y 13,999	5.25	14.02	3.32	8.32
c)Más de 14,000	5.29	8.8	3.35	11.7
Totales	26.31	73.69	26.66	73.34
		100		100

Fuente: Elaboración propia

Tipo de casa: En el primer periodo de egreso, se observó que las familias de origen (87.79%) cuentan con un mayor número de casas propias en comparación con la familia actual (79.99%), por lo que los egresados que habitan casas rentadas o prestadas se ha incrementado en la familia actual. 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. Hualde (2004) sostiene que la precariedad de las condiciones de empleo impide que los egresados obtengan mejores sueldos, por lo que la adquisición de bienes inmuebles se vuelve complicada. En lo que respecta a género, se presentan cifras bajas similares en la familia de origen y en la familia actual de los varones, mientras que en las mujeres se aprecian números similares, aunque más altos que en los varones. Sin embargo, tanto en el número de casas propias como en rentadas, las mujeres superan a los hombres.

En el segundo periodo, el número de egresados con casa propia (67.63%) disminuyó en comparación con su familia de origen (94.02%), por lo que los comunicadores con viviendas rentadas crecieron considerablemente en la familia actual. La época de egreso es muy importante, ya que la situación social y económica que vive un país está directamente relacionada con las oportunidades de empleo como lo reflejan otras investigaciones (Guzmán, 2004 y Jiménez, 2009 y Sánchez, 2012). En cuanto a género, se observa que la familia actual en ambos sexos tiende a la renta de su vivienda (ver tabla VIII).

Tabla VIII. Tipo de casa de la familia de origen y actual

Tipo de casa	Grupos de análisis					
	1H	1M	T1	2H	2M	T2
Familia de origen						
Casa propia	31.70	56.09	87.79	25.37	68.65	94.02
Casa rentada o prestada	7.31	4.90	12.21	1.5	4.48	5.98
	39.01	60.99	100	26.87	73.13	100
Familia actual						
Casa propia	28.57	51.42	79.99	20.58	47.05	67.63
Casa rentada o prestada	8.57	11.44	20.01	14.70	17.67	32.37
	37.14	62.86	100	35.28	64.72	100

Fuente: Elaboración propia

Tipo de automóvil: En el primer periodo de egreso, el 55% de las familias de origen contaban con automóvil, lo cual se ha incrementado en los egresados (79.39%), como se muestra en la tabla IX. Estas cifras son superiores al 18.4%

encontrado en un estudio realizado por Valle (2010). El grado educativo constituye un factor determinante en la movilidad intergeneracional de los egresados, lo cual es impulsado por la familia de origen en una búsqueda constante por lograr el bienestar de sus hijos (Boado, 2001). En lo que concierne a género, la familia de origen y la actual de los varones han mantenido cifras bajas semejantes en cuanto a la posesión de automóvil, no obstante, el número de egresadas con auto ha aumentado considerablemente, lo cual se explica porque la mayoría son solteras, ya que la solvencia económica no presenta diferencias con respecto a la familia de origen como se mencionó anteriormente.

En el segundo periodo de egreso, la familia de origen (76.9%) y la familia actual del egresado (81.81%) presentan números parecidos en lo que se refiere a contar con automóvil. Respecto a género, la familia de origen y actual de las mujeres presentan cifras medias similares. En los varones, la familia actual supera gradualmente a la familia de origen en la adquisición de automóvil (Ver tabla IX).

Tabla IX. Tipo de automóvil de la familia de origen y actual

Tipo de automóvil	Grupos de análisis					
	1H	1M	T1	2H	2M	T2
Familia de origen						
Con automóvil	22.5	32.5	55	21.53	55.37	76.9
Sin automóvil	17.5	27.5	45	3.10	20	23.1
	40	60	100	24.63	75.37	100
Familia actual						
Con automóvil	26.46	52.93	79.39	30.3	51.51	81.81
Sin automóvil	8.82	11.79	20.61	3.04	15.15	18.19
	35.28	64.72	100	33.34	66.66	100

Fuente: Elaboración propia

V. Consideraciones finales

La movilidad encontrada en este reporte de investigación se caracteriza por cuatro situaciones: 1) la movilidad ocupacional y generacional ha sido relativa, lo cual se explica a partir de las condiciones laborales adversas en el campo profesional. Ambos tipos de movilidad se ubican principalmente en el ámbito comunicativo, lo que evidencia que: a) a los egresados les gusta lo que hacen y perciben una posible mejora en la institución donde laboran, por lo que buscan hacer carrera dentro de su campo profesional, b) la saturación del mercado de trabajo del comunicador limita las plazas laborales c) un gran porcentaje de los egresados afirman que eligieron la carrera de CICOM por vocación (Sánchez, 2012); 2) Las mujeres tienden a un mayor desplazamiento en ambos tipos de movilidad en comparación con 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 en el hogar y al cuidado de los hijos (Weller, 2006, Agut y Martín, 2007). Esta situación se contrapone a trabajos realizados por Elejabeitia (2003), Hualde (2004) y Castillo *et al.* (2006), quienes en sus investigaciones han encontrado una mayor movilidad en los varones en su búsqueda constante por obtener una mejora salarial; 3) Los

egresados con mayor tiempo en el mercado laboral presentan mayor movilidad ocupacional y generacional, lo que se opone a estudios realizados por Marchante et al. (2004) y Castillo et al. (2006), puesto que, paradójicamente, se han encontrado indicios de estabilidad en los comunicadores con menor tiempo en el mercado laboral; 4) La escolaridad ha sido importante en los desplazamientos laborales, ya que permite el ingreso al empleo y determina los niveles de remuneración de los individuos, sin embargo, de acuerdo con Valle (2010) y Sánchez (2012), la obtención de un mayor nivel de educación no siempre conlleva a una mejora en sus percepciones económicas, puesto que no se detectaron diferencias salariales en ambas generaciones. No obstante, a los padres les ha permitido contar con una casa propia en tanto que los comunicadores viven en casas rentadas en su mayoría y cuentan con vehículo propio para su traslado personal y familiar. Esto es un indicador de las diferentes condiciones económicas y sociales por las que han atravesado ambas generaciones.

Referencias

Agut, S. y Martín, P. (2007). *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: una revisión teórica*. Consultado en http://www.cop.es/delegaci/andocci/files/contenidos/vol25_2_7.pdf

Boado, M. (2001). *Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo. Notas para una investigación*. Consultado en <http://www.rau.edu.uy/fes/soc/revista/boado.html>

Castillo, V., Novick, M., Rojo, S. y Yoguel, G. (2006). *La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal*. Consultado en <http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/LCG2312eYoguel.pdf>

Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) (2001). *Síntesis del trabajo "formación continua y trayectorias laborales"*. Consultado en: <http://www.webmaster@cinterfor.org.uy>

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

Cruz-Castro, L., Sanz-Menéndez, L. y Aja, J. (2006). *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC*. Consultado en <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1667/1/dt-0608.pdf>

Chong, B. y De Santiago, A. (2006). *Los egresados de la carrera de comunicación en el campo laboral*. Consultado en <http://www.laq.uia.mx/buenaaval/buenaaval5/b05LosEgresadosDeComunicacion.pdf>

Elejabeitia, C. (2003). *Formación profesional*. Consultado en <http://es.scribd.com/doc/27972151/Elejabeitia-C-et-al-Trayectorias-de-mujeres->

[con-estudios-tradicionalmente-masculinos-2003](#)

Giddens, A. (1991). *Sociología*. España: Alianza editorial.

Goldthorpe, J. (1987). *Social mobility and class structure in modern Britain*. Oxford: Clarendon Press.

Guzmán, C. (2004). *Los estudiantes frente a su trabajo*. Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=14002210>

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

Ibarrola, María (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*, 18, 220-249.

Jiménez, M. S. (2009). *Trayectorias laborales y movilidad ocupacional. Un estudio de biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala*. México: Bonilla Artigas editores.

Jiménez, M. S., Sánchez, C. y Salazar, E. (2010). *Jóvenes en el mercado de trabajo: entre la formación profesional y las oportunidades de empleo*. Trabajo presentado en el Colegio de Bachilleres de Tlaxcala (COBAT 18), Altzayanca, Tlax.

Marchante, A., Ortega, B. y Sánchez, J. L. (2004). *Desajuste educativo y movilidad laboral de los trabajadores de hostelería en Andalucía*. Consultado en <http://www.revistaestudiosregionales.com/pdfs/pdf779.pdf>

Ministerio del Trabajo de Argentina (2004). *Trayectorias laborales y rotación de empleo 1996-2004*. Consultado en http://www.trabajo.gov.ar/left/biblioteca/files/estadisticas/trayectorias_laborales.pdf_redie.uabc.mx

Observatorio Laboral Mexicano (2012). *Panorama del empleo*. Consultado en <http://www.observatoriolaboral.gob.mx>

Observatorio Ocupacional de España (2005). *Mujer y empleo: La trayectoria profesional de las mujeres cualificadas*. Consultado en http://webs.uvigo.es/xenero/profesorado/purificacion_mayobre/empleo.pdf

Ontiveros, M. (2007). *El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento*. Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfRed.jsp?ive:27011410010>

Pedrero, M. (2009). *Las condiciones de trabajo a principios del siglo XXI*.

Presencia de las mujeres en el sector informal. Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=11205904>

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

Sánchez, C. (2012). *La práctica profesional de comunicador de la Universidad del Altiplano. Un panorama de su trayectoria.* Consultado en http://www.iisue.unam.mx/perfiles/perfiles_articulo.php?clave=2012-137-119-144

Universidad Nacional de Mar de Plata. (2006) *Una perspectiva analítica de la relación universidad-medio socioproductivo.* En I jornada “relación universidad-entorno-estado”. Consultado en www.emprendedorxxi.coop/documentosweb/redUITEC/31.pdf

Valle, A. (2010). *La educación universitaria y el empleo: algunos casos exitosos de administradores y físicos de la UNAM.* México. Bonilla Artigas editores.

Vargas, R. (2007). *Nexos de la formación y el trabajo. Integración, innovación y futuro de la educación media superior.* Consultado en www.sems.gob.mx/img/inv/home/nexos%20de%20la%20formacion%20y%20el%20trabajo_Ruth%20Vargas.ppt

Weller, J. (2006). *Problemas de inserción laboral de la población juvenil de América Latina.* Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/artpdfred.jsp?iCve=11204901>