



# Universidad Autónoma del Estado de México



---

## FACULTAD DE GEOGRAFÍA

“Inserción al mercado laboral del geógrafo egresado de la UAEMéx,  
breve caracterización geográfica”

### TESIS

Que para obtener el título de:  
Licenciada en Geografía

PRESENTA:

Marya Renata Figueroa Adame  
Generación 2013-2018

Asesor:

Dr. Bonifacio D. Pérez Alcántara

Revisores

Dr. Carlos Reyes Torres  
Dr. Agustín Olmos Cruz

Toluca, Estado de México, mayo 2019

## ÍNDICE GENERAL

Introducción.....	1
Problemática .....	3
Hipótesis.....	5
Objetivo general .....	5
Objetivos específicos .....	6
1  MARCO TEORICO CONCEPTUAL.....	7
1.1  Antecedentes del objeto de estudio .....	7
1.1.1  Inserción laboral de los graduados universitarios .....	11
1.1.2  Trayectorias escolares y laborales .....	16
1.1.3  Empleabilidad de los geógrafos egresados .....	18
1.2  Elementos conceptuales .....	19
1.2.1  Inserción laboral .....	21
1.2.2  Empleabilidad .....	22
1.2.3  Trayectoria laboral .....	23
1.3  Referentes teóricos .....	24
1.3.1  Teoría del capital humano .....	25
1.3.2  Teoría de la Fila.....	27
1.3.3  Teoría de la Devaluación de los Certificados .....	28
1.3.4  Teoría del Bien Posicional.....	28
1.3.5  Teoría de la Segmentación.....	28
1.3.6  Teoría del Capital Social.....	28
2  METODOLOGÍA.....	33
2.1  Población o universo .....	34
2.2  Determinación de la muestra .....	35
2.2.1  Fórmula .....	35
2.2.2  Datos .....	36
2.2.3  Desarrollo de la solución: .....	36
2.3  Instrumento .....	37
2.4  Procedimiento de aplicación .....	38
2.5  Etapas.....	39
3  RESULTADOS .....	42

3.1	Datos generales de la muestra .....	42
3.1.1	Género, Edad y Estado civil .....	42
3.2	Caracterización geográfica del empleo actual.....	46
3.2.1	Procedencia geográfica de los egresados.....	46
3.2.2	Empresa o Institución donde laboran .....	48
3.3	Desempeño profesional .....	53
3.3.1	Salario .....	53
3.3.2	Relación entre formación y trabajo .....	56
3.3.3	Nivel de satisfacción .....	59
3.3.4	Lugares de desempeño laboral .....	61
4	Conclusiones .....	63
5	Referencias.....	65

## ÍNDICE DE MAPAS E ILUSTRACIONES

Mapa 1 .....	13
Mapa 2 .....	14
Mapa 3 .....	47
Mapa 4 .....	62

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cálculo de la muestra.....	36
Tabla 2 Correlación de género y situación laboral actual.....	43
Tabla 3 Nombre de la empresa donde trabaja .....	48
Tabla 4 Puesto que actualmente ocupa .....	53
Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral .....	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Género .....	43
Figura 2 Edad.....	44
Figura 3 Estado civil .....	45
Figura 4 Requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo .....	50
Figura 5 Medio principal a través del cual encontró su empleo actual .....	52
Figura 6 Condición del puesto en el empleo posterior al egreso de la licenciatura y el empleo actual .....	54
Figura 7 Ingreso mensual neto del primer empleo y el empleo actual .....	55
Figura 8 Coincidencia de su actividad laboral con los estudios de licenciatura.....	56
Figura 9 Sector económico de la empresa en que trabaja .....	58
Figura 10 Principal actividad profesional que desempeña .....	59

## Introducción

El trabajo es uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas. Tener acceso al mercado laboral y mantener un empleo son, hoy en día, dos prioridades importantes en cualquier joven, puesto que la mayoría de los estudiantes que ingresan a una Licenciatura, piensan que, al terminarla, tendrán un empleo inmediatamente, con un buen salario y las mejores prestaciones, para lograr tener una mejor calidad de vida a la que tienen actualmente.

Pero lo cierto es, que muchas veces ni si quiera encuentran un trabajo relacionado con la carrera que estudiaron o el sueldo que imaginaban, pues las oportunidades cada vez son más limitadas, como consecuencia del desempleo que se vive en el mundo, de la falta de oportunidades e inclusive el incremento desmedido de la población y el aumento de la tasa de egresados universitarios, siendo estos factores parte de los que se relacionan directamente con la empleabilidad.

Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), quien promueve el mejoramiento integral de la docencia, la investigación y la extensión de la cultura y los servicios, como funciones sustantivas de dichas instituciones, señala que los estudios de egresados que se han realizado en México son diversos y muy heterogéneos en cuanto a su fundamento teórico, metodología, el universo que abarcan y criterios empleados (ANUIES, 2011-2012).

A pesar de la importancia de este tipo de estudios, como alternativa para la mejora de los programas educativos, existen instituciones que no han realizado ningún análisis de sus egresados; otras han llevado a cabo algún estudio y las menos, tienen más de una década de experiencia en este tipo de investigaciones (Rubio Oca, 2003).

Esta tesis deriva del proyecto de investigación; *“Inserción laboral de los egresados del Plan flexible de la Licenciatura en Geografía de la UAEM”* y surge con la intención de indagar algunas de las características relacionadas precisamente con el trabajo de los geógrafos en el último empleo reportado, tomando como base una

muestra de 100 egresados de las últimas generaciones de dicho plan. Para ello se parte del hecho de que en México el mercado laboral de los egresados universitarios se contrae conforme el tiempo avanza y esto impacta no solamente a la carrera de Geografía, sino incluso a otras profesiones.

Lo anterior se aborda al abrigo de la teoría del capital humano y mediante la metodología propuesta por ANUIES para el estudio de seguimiento de egresados, que publica la ANUIES en su libro “*Esquema básico para estudios de egresados*”, realizando los ajustes necesarios al instrumento de base, para aplicarlo a la unidad de análisis.

El propósito del mismo, es analizar algunos factores de la inserción laboral de los geógrafos egresados de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) que cursaron el Plan flexible, tomando como base las generaciones comprendidas de 2003 a 2015 y se concluye que el volumen de egreso de este programa es relativamente bajo con otras profesiones, además tardan hasta dos o más años para conseguir un empleo que suele ser mal pagado y no necesariamente vinculado con su formación profesional.

La investigación se estructura en tres apartados, para una mejor comprensión y análisis: el primero aborda los aspectos teórico conceptuales que sirven de base para la comprensión del presente estudio, se parte de los antecedentes relacionados con el objeto de estudio, se efectúa el análisis de las trayectorias escolares de los egresados, finalizando con los enfoques teóricos vinculados con la Teoría del Capital Humano de Theodore Schultz y Gary Backer, como argumento teórico del estudio.

En el segundo apartado se presenta el marco metodológico, se retoma los planteamientos de la ANUIES para estudios de egresados, donde se determina la población y la muestra del objeto de estudio, seguido de las etapas en las que se desarrolla el instrumento que se tiene de base, así como el procedimiento de aplicación.

En el tercero y último de apartado se exponen los resultados obtenidos del instrumento aplicado a los egresados, realizando algunas gráficas, tablas y mapas donde se observan las condiciones laborales de los geógrafos egresados, desde distintas perspectivas, en las que destacan algunas características geográficas como la entidad de origen, ubicación del área de empleo y particularidades de tipo socioeconómico implicadas.

Finalmente se incorporan las conclusiones, anexos y las fuentes que sirvieron de referentes para argumentar del trabajo.

## **Problemática**

Desde 2017, la Encuesta Nacional de Egresados pretende evaluar el estado en que se encuentra el esquema laboral del país, a partir de exalumnos provenientes tanto de instituciones públicas y privadas en México, cuánto tardan en encontrar empleo, cuál es la percepción de los empleadores sobre su rendimiento, y cuáles son las condiciones laborales a las que se están enfrentando (Levet, 2019).

El mercado laboral en general, y el de los egresados universitarios en particular, atraviesa por uno de los momentos más complejos de este país, la crisis económica global, la escasa generación de empleos y el crecimiento progresivo de la población, impactan directa o indirectamente en las ofertas y oportunidades de trabajo (Pérez Alcántara, Carreto Bernal, & Reyes Torres, 2019).

Para el caso de los egresados de Geografía, la situación se torna aún más compleja, lo anterior en virtud de la carencia de posicionamiento de la carrera, así como por el problema de la falta de especialidad de los geógrafos, quienes llevan a cabo muchas funciones en distintos ámbitos de desempeño, que, aunque podría ser una oportunidad, se convierte en un problema, porque otros profesionistas podrían o de hecho lo hacen, realizar las mismas labores.

Por lo que es de suma importancia que se formulen políticas públicas, para mejorar la educación superior en base a la formulación de planes y programas de estudios

de acuerdo con las necesidades económicas y sociales que demanda el país, logrando que las universidades diseñen ofertas educativas basadas en las exigencias del mercado laboral. Aunque cabe aclarar que eso es una visión parcial, toda vez que el egresado universitario, más que buscador de empleo, debería ser generador del mismo.

Ante este escenario, los cambios en el entorno laboral, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados universitarios, se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles, capaces de aprender y desaprender, preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior (Álvarez Gavilanes, 2015).

En México y especialmente en la UAEMéx las investigaciones sobre seguimiento a egresados, trayectorias escolares, laborales y la inserción laboral de los universitarios, no son del todo abundantes y son ejercicios recientes, que han venido incrementándose como consecuencia de las exigencias relativas a estudios de inserción que viven las universidades hoy en día.

Por ello, la presente tesis tiene como objetivo identificar elementos que influyen en la formación e inserción laboral de los estudiantes de la Licenciatura en Geografía, con el fin de que existan aportes teóricos y se desarrollen estrategias que ayuden a los estudiantes en su proceso de inserción al ámbito laboral con un mayor éxito.

La Licenciatura en Geografía, desde su creación en 1970 ha tenido poca demanda, pues en cada ciclo escolar se preinscriben menos de 80 alumnos, y no es una situación exclusiva de la UAEMéx, lo mismo ocurre en otras Universidades donde se oferta la Licenciatura ya mencionada, como: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Universidad de Guadalajara (UDG), Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Veracruzana (UV), Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) y la Universidad Autónoma de Guerrero (UAGRO).

La inserción del geógrafo en el mercado laboral es un reto pues escasas instituciones en México imparten esta disciplina profesionalmente. Lo cual se vería como una oportunidad; sin embargo, la contraparte es por la situación antes mencionada, la carrera es poco conocida y en consecuencia poco demandada por los jóvenes que emprenden una carrera universitaria.

Lo anterior lleva a pensar en las siguientes interrogantes ¿En qué proporción los geógrafos egresados se incorporan a un mercado de trabajo vinculado con la formación profesional? y ¿Cuáles son las áreas de desempeño en que se ocupan preponderantemente los geógrafos de la UAEMéx al momento en la actualidad?

## **Hipótesis**

La inserción laboral de los geógrafos egresados de la Universidad Autónoma del Estado de México, como la de muchos otros profesionistas en este país, se caracteriza por la dificultad en el ingreso, permanencia y promoción, asociada a las insuficientes oportunidades de empleo, bajos salarios y desempeño, con escasa vinculación con su formación profesional, sobre todo para los pasantes, en comparación con los titulados quienes tendrán mayores posibilidades de conseguir un trabajo mejor remunerado directamente relacionado con su formación y en consecuencia aspirar a una mejor posición en su empleo.

## **Objetivo general**

Analizar los factores implicados en el proceso de inserción al mercado laboral de los geógrafos egresados del Plan flexible de la Licenciatura en Geografía de la UAEMéx, que permita al mismo tiempo, valorar la relación entre su formación y los ámbitos de desempeño.

## Objetivos específicos

- Realizar una breve caracterización geográfica del empleo actual del egresado de la Licenciatura en Geografía de la UAEMéx.
- Conocer los ámbitos de desempeño actual de los geógrafos egresados de la UAEMéx y algunas implicaciones asociadas.
- Determinar la proporción de geógrafos egresados de la Facultad de Geografía de la UAEMéx que se vinculan al mercado de trabajo, y la relación que guarda su trabajo con la formación profesional.

# 1 MARCO TEORICO CONCEPTUAL

El hecho de hablar de inserción laboral de los egresados universitarios nos hace reflexionar sobre el Sistema Educativo Mexicano, pues se sabe que enfrenta grandes desafíos en el Nivel Superior, al tener que formar estudiantes de calidad que al finalizar sus estudios puedan incorporarse al sector laboral sin ningún problema y sobre todo que dicha inserción sea acorde a su perfil profesional.

Cabe mencionar que la Facultad de Geografía de la UAEMéx tiene como misión:

Formar licenciados en Geografía capaces de adquirir, generar, difundir y aplicar el conocimiento científico y tecnológico; con una formación inter, trans y multidisciplinaria, sólida e integral que contribuyan a resolver problemáticas en el espacio geográfico, con un enfoque humanista, ético y emprendedor; a fin de que los egresados intervengan en los campos del desarrollo territorial, político, social, económico, medio ambiente y tecnologías de la información geográfica (Facultad de Geografía, 2019).

## 1.1 Antecedentes del objeto de estudio

La inserción laboral, de acuerdo con los planteamientos de Navarro Leal (2003), se entiende de dos posibles maneras: cómo momento o cómo proceso: La inserción laboral cómo momento hace referencia a la primera experiencia laboral estable que tiene una persona, mientras que como proceso se refiere al periodo durante el cual el individuo logra establecerse dentro de una carrera laboral determinada, en concreto; "es el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema del empleo" para así iniciar su carrera laboral incorporándose a la actividad económica.

La inserción laboral constituye la acción o proceso de cambio que vive una persona que se incorpora al mercado de trabajo, cuando por alguna causa o motivo, no

gozaba de este beneficio el cual, en México, constituye un derecho constitucional (véase Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

Para los fines de este trabajo, como se mencionó anteriormente, se fundamenta en el proyecto de investigación titulado; *“Inserción laboral de los egresados del Plan flexible de la Licenciatura en Geografía de la UAEM”*, donde se analizó su situación en calidad de estudiantes, el primer momento laboral de los egresados y el último, en este caso la tesis se centra en el último momento, denominado como empleo actual, toda vez que hace referencia al empleo en el que estaban ubicados los egresados al momento de la aplicación de la encuesta.

Entrando en detalles sobre los antecedentes, un primer estudio que se identifica en España, corresponde a la Universidad de Coruña, donde Almarcha, Cristóbal y Castro. desarrollan un análisis de la tendencia que se ha tenido en los últimos años de titulados de las diferentes ramas; en dicho trabajo denominado *“Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral”*. Un aspecto importante en esta investigación es que evidentemente se aprecia una evolución en todo lo que puede observarse en tendencias entre los recién titulados, como se verá en las siguientes líneas:

En los años setenta la preocupación fundamental se centró en la falta de ajuste entre unos titulados con cualificaciones crecientes y unos requisitos de las ocupaciones que aumentaban sólo moderadamente, en claro contraste con una proporción de la población con estudios universitarios que crecía rápidamente.

Los debates sobre la relación entre educación superior y empleo en los años noventa trataron con especial atención el tema del desajuste entre la excesiva cualificación (over-qualification), que no corresponde con el lento ritmo de creación de unos puestos de trabajo adecuados a los niveles de preparación de los titulados universitarios ( Almarcha Barbado, Cristóbal Alonso, & Castro Noya, 2005).

Al medir el cambio que se ha producido en poco más de una década, es el caso en el que los recién titulados tardan entre 10 y 14 meses en colocarse en su primer empleo y esto, a veces, a cambio de “mayores sacrificios” para obtener más títulos

que añadir a su currículum y, aparentemente, tener un abanico mayor de opciones. Aquí entran en juego, sin duda, aspectos tales como el expediente académico, que tiene que ver más con la orientación de la carrera, (Barbado, Cristóbal Alonso, & Castro Noya, 2005) .

Otro referente en el mismo país, específicamente en la Universidad de Salamanca es el de Amparo Jiménez Vivas que desarrolla en 2009 el trabajo nombrado “*Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis*” en el cual el objetivo primordial es la identificación de las características que definen el proceso de la inserción socio profesional de los titulados universitarios (Jiménez Vivas, 2009).

Para examinar los procesos de inserción en el mercado de trabajo de los universitarios, es necesario, en primer lugar, describir los rasgos del mercado con el que se van a encontrar una vez terminados sus estudios y que va a condicionar su trayectoria profesional, para después pasar a explorar las pautas que determinan la transición del sistema educativo al laboral, tomando como referencia los elementos de análisis de investigaciones previas (Jiménez Vivas, 2009).

De este modo, y basándonos en la propuesta de la mayor parte de expertos en el tema, entendemos que, en el proceso de inserción, se da una múltiple interrelación de factores, que, en un esfuerzo de agrupación global, pueden dividirse en determinantes contextuales y determinantes personales.

Un punto clave para entender la temática de este estudio es comprender que el mercado de trabajo ha ido evolucionando, esto se refiere a que las tipologías del mercado presentan variantes al paso del tiempo; en contraparte las principales características que destacan en el mercado actual son la predominancia de contratos temporales, horarios diversos, tiempos parciales de trabajo o por honorarios, movilidad y una vasta competencia laboral, dejando de lado a los contratos fijos, estabilidad del empleo, o dedicación a tiempo completo (Martínez , 2005).

El propio Martínez (2005) hace énfasis en que el impacto de las posibilidades laborales del individuo depende en gran medida de la demanda que se tiene en el mercado del trabajo, ello relacionado con la dualidad de oferta como por la demanda. Es el caso en el que la demanda de un empleo, sobrepasa la oferta lo que ha traído consigo un incremento de la competitividad por los escasos puestos de trabajo que hace que las credenciales de educación aumenten llegando al fenómeno de la sobrecualificación, como se puede apreciar en los argumentos teóricos.

Un estudio que es importante mencionar, por las peculiaridades que expone es el que Jürgen Weller (2006) quien propone en su trabajo de investigación titulado "*Problemas de inserción laboral de la población juvenil de América Latina*" que el mercado de trabajo latinoamericano presenta problemas en cuanto a inserción laboral de jóvenes.

En la actualidad, las investigaciones vinculadas con este tema, abordan el problema desde la perspectiva de cooperación entre las universidades y las empresas, con el propósito de desarrollar estrategias que ayuden a generar nuevos conocimientos, favorecer las investigaciones e innovaciones en las empresas y a la preparación de profesionales, pero en muy pocas ocasiones se analiza la inserción laboral de los graduados de las universidades

Los jóvenes se encuentran doblemente afectados en el mercado laboral, puesto que constituyen el porcentaje más alto de desempleados a nivel mundial y aquellos que han encontrado empleo poseen contratos temporales y precarios. Esta situación social lo convierte en un grupo altamente vulnerable y a su vez un problema peligroso (Álvarez Gavilanes, 2015).

Entre los factores que conciernen al desempleo juvenil se encuentra el tiempo de búsqueda; ya que les es más complicado acceder a un mercado laboral en comparación con los adultos. Un punto importante en el alto desempleo juvenil fue que se encontraron altos niveles de rotación laboral para los hombres y mujeres jóvenes, en comparación con los adultos, con la finalidad de obtener un buen puesto laboral, como parte del proceso de mejora continua de la inserción laboral.

A nivel latinoamericano, es importante destacar el estudio “Inserción Laboral y Líneas de Trabajo del Geógrafo de la Universidad Nacional” realizado por Iliana Araya Ramírez, este artículo es resultado del seguimiento a graduados de la carrera de Ciencias Geográficas desde el año 2005. El objetivo general se centró en analizar las tareas que realizan los geógrafos para establecer la correspondencia con el perfil del graduado.

Se identificaron 16 líneas de trabajo y las tareas realizadas en cada una de éstas, desde la perspectiva de los graduados. Los resultados indican que el área que emplea mayor número de geógrafos es Ciencias de la Información Geográfica; en tanto el área de enseñanza y divulgación de la Geografía ofrece una oportunidad de complementar el empleo principal (Araya Ramírez, 2010).

En la misma obra, los empleadores destacan como fortalezas de los geógrafos la formación humanista y en Ciencias de la Información Geográfica, Paisaje, Territorio y Recursos Naturales, Gestión y Ordenamiento del Territorio y que las tareas realizadas sean congruentes con el perfil del graduado del plan de estudio de la carrera.

### **1.1.1 Inserción laboral de los graduados universitarios**

El término inserción laboral, es utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y se entiende por graduado a toda aquella persona que ha finalizado sus estudios del nivel licenciatura o de posgrado, habiendo obtenido un título universitario con base en la acreditación de la totalidad de las asignaturas y que ha cumplido con los requisitos establecidos en el programa correspondiente.

La inserción laboral de los graduados, se entiende como la etapa en la que el graduado universitario se integra al mercado de trabajo mediante su primer empleo laboral. Lo cual, en la actualidad, es complejo pues las profundas transformaciones

acontecidas en el escenario laboral internacional y específicamente en Latinoamérica, han generado un entorno más diversificado, especializado y globalizado, donde prevalecen altos índices de desempleo. Esto va directamente relacionado con el crecimiento paulatino de la población que ha incidido directamente en las ofertas y oportunidades de empleo (Álvarez Gavilanes, 2015) como se comentó en la sección de problemática.

Estos cambios en el entorno laboral, tienen una incidencia directa en la empleabilidad de los graduados universitarios, pues se necesitan profesionales cada vez más competentes, flexibles ante los cambios y situaciones de la profesión, que sean capaces de aprender, desaprender y aprender nuevamente, que estén preparados para tomar decisiones rápidas y muchas veces con muy poca información, aspectos que le exigen nuevos retos al proceso de formación en la educación superior.

Por tanto, es significativo conocer el avance que tienen las personas a través de sus diferentes empleos, registrando los cambios que experimentan en sus condiciones laborales, en el ingreso que obtienen, la calidad de los empleos a los que sucesivamente van accediendo, pero, sobre todo la variación en las posiciones que van ocupando en la estructura jerárquica de los empleos y la calidad de vida que van alcanzando (Arriaga Álvarez., Díaz Flores., & Escalona Franco., 2010).

Si bien es importante conocer las condiciones de los graduados en la etapa de inserción laboral, y en este caso de los geógrafos en México, para ello se retomó el trabajo “El egresado en geografía en México, sus competencias profesionales en el mercado laboral” desarrollado por Checa (2013) del cual es importante rescatar la información obtenida en el que se toman dos periodos para su análisis 2005 y 2012. Para el año 2005 en México estaban ocupados un total de 4.400 geógrafos, de los cuáles, sólo el 30.06% no laboraban en una actividad acorde a sus estudios (Checa Artasu, 2013).

La mayoría de los titulados en geografía se desempeñaban en el sector educativo (39%), en la administración pública (27%) y una minoría en los servicios profesionales (3.7%) como la asesoría y consultoría. En cuanto a su

comportamiento geográfico en el Territorio Nacional, el 80.7% laboraba en la Región Centro, 9.4% en la Región Occidente y 4.4% en la Región Sureste. Lo anterior posiblemente asociado con la distribución de las carreras de Geografía, justamente en esas regiones, como se puede apreciar en el mapa número 1.

**Mapa 1**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la retribución, se determina que, comparado el sueldo de los profesionales en geografía con los historiadores, economistas y geólogos, los ingresos mensuales de un geógrafo eran de 25% a 45% menores a los de otros científicos sociales, aunque de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Empleo que realiza el INEGI, la carrera de Geografía se encuentra entre las 10 mejores pagadas en México, con un salario promedio mensual superior a los 12,000 pesos (INEGI, 2017).

Años más tarde, en 2012, se contabilizan en torno a 6.000 las personas con estudios en geografía, de las cuales sólo el 34,4% laboran en posiciones no afines a sus estudios. El 55,3% de los licenciados en geografía lo hacían en el sector docente,

concentrándose el 27,6% en la educación media y superior, el 9,3% en la educación secundaria y el 8.7% en educación primaria y alfabetización.

En el rubro de profesionistas en ciencias sociales se anota el 9.7%, un 24.3% trabajando en el sector público, diferente de la enseñanza y un 10.7% como conductor o ayudante de transporte marítimo. Para ese año, su distribución geográfica en el Territorio Nacional era: el 48.3% laboraba en la Región Centro, 31.7% en la Región Centro Occidente, el 13.4% en la Región Sureste, el 6.2% en la Región Noroeste y el 0.4% en la Región Noreste. Como se muestra en el mapa número 2.

**Mapa 2**



Fuente: Elaboración propia

En ese mismo año, se mantiene una ligera feminización si se pone en relación estudios cursados y trabajo. El 61.8% de los empleados que son licenciados de geografía son mujeres, una cifra significativa ya que, en el conjunto de empleados con estudios universitarios, sólo el 42.41% son féminas.

Una simple comparativa entre los dos periodos aporta algunas conclusiones de dicho trabajo, relacionadas con el devenir profesional de los egresados en geografía:

- Existe un aumento en el número de titulados que no trabajan en aspectos afines a la disciplina.
- Hay un crecimiento notorio en el número de titulados que trabajan en la docencia. Lo que muestra que es la salida más común para los futuros egresados en geografía, un hecho que refuerza la necesidad de introducir en los planes de estudio asignaturas que acerquen al alumnado de geografía a los argumentos de la pedagogía, la didáctica e incluso asociados a las nuevas tecnologías.
- Sin embargo, llama la atención los que laboran en la educación superior. La academia es y seguirá siendo un nicho de mercado para los futuros egresados en geografía, siempre y cuando se generen plazas de profesores. En la actualidad, existen entre 300 y 350 profesores en el total de licenciaturas de geografía del país. Un buen porcentaje de ellos son titulados en geografía que tras culminar su trayectoria académica con estudios de maestría y doctorado encontraron en la academia la vía para su desarrollo profesional.

Un 18% del total de titulados en geografía que laboran lo hacen en actividades propias de la enseñanza secundaria y primaria.

- Hay un aumento de más de 6 puntos porcentuales en aquellos titulados que se dedican a la consultoría. Se muestra como lentamente, pero de forma progresiva la incorporación de los sistemas de información geográfica y las nuevas tecnologías, así como de nuevas metodologías y actividades (por ejemplo el geomarketing) se van abriendo espacios lentamente en el mercado laboral mexicano.
- Hay un desplazamiento territorial de los titulados en geografía hacia regiones del país dónde en 2005 no había presencia. Aunque, la Región Centro sigue concentrando los lugares de trabajo de los titulados en geografía.

### 1.1.2 Trayectorias escolares y laborales

En el trabajo "*Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las micro unidades en México*" desarrollado por Carlos Salas (2003) de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, se realiza un análisis de trayectorias laborales de la población que trabaja entre distintas actividades, sectores y unidades. Lo destacable de este trabajo es que se enmarcan, mediante estándares, las características de una persona empleada ante una con desempleo, esto en base a los planteamientos con los que se desarrolla la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) llevada a cabo por el INEGI.

De la misma manera dentro de la universidad y en específico en la Facultad de Geografía, se llevó a cabo el estudio "Análisis de trayectorias escolares de estudiantes de la Licenciatura en Geografía de la UAEMéx" por parte del Dr. Pérez Alcántara con la intención de evaluar algunos indicadores de las trayectorias escolares de los estudiantes de la cohorte 2012-2017 la Licenciatura en Geografía.

El estudio permite conocer diferentes dimensiones del trayecto que siguieron los estudiantes de una cohorte de la carrera de Licenciado en Geografía, de la Universidad Autónoma del Estado de México, como mecanismo alternativo de diagnóstico y evaluación, para la planeación del proceso de reestructuración de dicho programa. Se parte de datos previos a su ingreso, como el promedio del bachillerato y los resultados del Exani II, así como la tasa de promoción, deserción, retención y aprobación en la trayectoria seguida hasta su egreso.

El trabajo corresponde a una investigación de tipo no experimental, específicamente a un estudio de desarrollo por cohortes, que tomó como base a 38 estudiantes que concluyeron la carrera de un total 64 matriculados al inicio, de 71 que presentaron el examen de ingreso y que fueron aceptados en su totalidad (Pérez Alcántara, 2017).

De acuerdo con el propio Autor, este ejercicio se sustenta, por un lado, en el análisis de las bases de datos del Departamento de Control Escolar de la propia Facultad, y por otra parte, en el diseño y aplicación de un cuestionario que permitió identificar algunos datos de carácter personal, así como aspectos de tipo socioeconómico que pudieran estar vinculados con sus trayectorias.

Entre los resultados más relevantes que destaca el ejercicio, se pudo observar que, del total de estudiantes matriculados en la cohorte de referencia, 73.2% corresponde a la primera etapa de ingreso y poco más de una cuarta parte, ingresaron en la segunda, aun así, no se logró cubrir la capacidad de absorción que pretendía sumar 80 estudiantes.

Respecto al primer indicador considerado, se observó que el promedio máximo y mínimo del bachillerato, con el que ingresaron los estudiantes, oscila entre 6.5 y 9.5 puntos, lo que hace un promedio general de 7.6, mientras que el segundo indicador resultó mucho más bajo que el anterior; en el examen de ingreso los 71 alumnos que presentaron el Exani II fueron aceptados, pero solo 50.70% lo acreditaron, con resultados que van de 6.0 a 8.2 puntos, y el resto, 49.30% no acreditaron dicha prueba, lo reprobaron, con promedios de entre 4.3 y 5.9 puntos de calificación. De todos ellos, únicamente 64 se inscribieron al primer semestre, lo que representó una tasa de migración cercana al 10% (Pérez Alcántara, 2017).

En el resto de indicadores, se aprecia que las tasas de promoción más bajas se registran en el tercero y cuarto semestre, lo que representa un problema que hay que atender entre el ingreso y los primeros dos años de la carrera. La tasa de retención más baja ocurre en el tercero y cuarto semestre, en tanto que la más alta ocurre en el octavo y noveno semestre, finalmente, la tasa de aprobación indica que de las 79 materias cursadas, en 35 de ellas se supera la calificación promedio de 90; 30 materias oscilan entre 75 y 89.9; 10 más se ubican entre 60 y 74.9 y solo 4 materias registran tasas de aprobación, es decir resultados inferiores a los 60 puntos que es el requisito de aprobación.

### 1.1.3 Empleabilidad de los geógrafos egresados

Sin duda el referente fundamental en cuánto a estudios de índole geográfico en México es el que desarrolla Martín M. Checa Artasu de la Universidad Autónoma Metropolitana nombrado "El egresado en Geografía en México, sus competencias profesionales en el mercado laboral" en donde se puede destacar lo siguiente:

En general los perfiles de egreso que plantean las seis licenciaturas que se imparten en México (actualmente ocho, como se indicó en el apartado anterior) se basan en capacidades, competencias y habilidades, que se van adquiriendo a lo largo de la trayectoria escolar y que de alguna forma permiten al egresado ubicarse en el mercado laboral (Checa Artasu, 2014).

Es importante mencionar que los diferentes perfiles de egreso tienen similitudes como el conocimiento en cuanto a las formas de organización territorial, se contará también con aptitudes y conocimientos territoriales reflejados a través de la cartografía, además de generar la misma mediante los Sistemas de Información Geográfica (SIG).

De igual forma se comprueban evidentes diferencias, como el caso en el que el perfil refleja capacidades para discernir problemas de control de riesgos naturales, precisar y presentar alternativas a problemas como la pobreza, desigualdad y marginación, otro caso establece que el egresado estará preparado para seguir con estudios de posgrado y capacitado para la enseñanza media a media superior; esto, por mencionar algunos ejemplos (Artasu, 2014).

En la UAEMéx también se han desarrollado estudios de seguimiento a egresados, para conocer algunos aspectos de la inserción laboral, es el caso del trabajo nombrado "*Seguimiento laboral de egresados 2008 Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM*", en el que se enmarca lo siguiente: En noviembre de 2008, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM aplicó para la Licenciatura en Sociología la Encuesta de Seguimiento de Egresados 2008.

Con base en el análisis de los datos obtenidos, se reportan los hallazgos más relevantes en torno a la inserción de egresados de las generaciones 2003-2008. El estudio -de carácter eminentemente exploratorio-, se estructura en dos dimensiones interrelacionadas: 1) características de la oferta (sexo, año de egreso, condición de titulación, condición laboral); características de la demanda laboral (sector en el que se labora) y condiciones laborales (ingresos y relación de las actividades desempeñadas con la licenciatura estudiada), y 2) percepciones sobre la calidad y pertinencia social de los estudios realizados. (Coordinación de Licenciatura en Sociología, 2009)

## 1.2 Elementos conceptuales

### Formación académica

La formación académica se entiende como el inventario de estudios formales que posee una persona y que definirán el modo de desempeñarse en su vida personal y profesional. Describe la trayectoria formativa del candidato. Refleja una línea temporal a lo largo de la que la persona ha podido cursar unos estudios determinados (Pérez Alcántara, Carreto Bernal, & Reyes Torres, 2019).

Martí (2011) citado por (Arango Tobón, Clavijo Zapata, Puerta Lopera, & Sánchez Duque, 2014) plantea la importancia de conocer el papel de la formación universitaria sobre la responsabilidad social en los estudiantes; dicha responsabilidad estaría fundamentada en el desarrollo empático y los valores. Un estudiante socialmente responsable es un individuo capaz de comprometerse, escuchar y ponerse en el lugar del otro, es un ciudadano empático que se preocupa no sólo por su bienestar sino por el bienestar de todos los que lo rodean. En este sentido, se puede ver a la universidad como un camino para que los individuos logren desarrollarse integralmente con el fin de que sus acciones contribuyan al mejoramiento de la sociedad.

La formación académica está estrechamente ligada con la formación integral, ésta es un método educativo en el cual se ha logrado generar conceptos de aprendizaje que integran y armonizan diferentes procesos y capacidades del ser humano; es decir, considera además de las cuestiones formativas propias de su profesión, aquellas características sociales, emocionales, éticas, de valores y físicas de cada alumno. La educación integral busca el desarrollo pleno del ser humano a través de un proceso que tiende a desarrollar aspectos como la inteligencia intelectual, emocional, social y ética-valoral (Ortega Martínez, Rosas Haro, & Rodríguez Márquez, 2017).

Retomando las ideas de Ortega se puede decir que la **formación integral** debe concebirse como un proceso continuo que realizan los profesores con los estudiantes, donde se propicia el desarrollo de todas las potencialidades del ser humano que lo orienta hacia la búsqueda de su plenitud, el aprender a ser, aprender a hacer, aprender a aprender, aprender a convivir y aprender a emprender.

La educación integral se refiere no sólo a la educación formal que se ejerce en la universidad, sino a una educación que también tiene elementos externos no formales. Dentro de la formación integral, el trabajo extracurricular de los estudiantes toma una relevante importancia y debe estructurarse con base en la diversidad de sus capacidades, intereses y motivaciones, promoviendo su desarrollo integral con la ayuda de su tutor, como pueden ser la educación artística como una apreciación de las diferentes manifestaciones del arte, la práctica deportiva y el desarrollo físico, lo que le permitirá generar mayores niveles de salud, el cuidado personal y fomentar el trabajo en equipo; además de su compromiso social.

En el marco de la UNESCO (2009) citado por (Cruz Sancho & Sandí Delgado, 2014), se demuestra que la educación superior ayuda a erradicar la pobreza, fomentar el desarrollo sostenible y alcanzar objetivos acordados en el plano internacional, además en esta misma conferencia se destaca la responsabilidad de la educación superior como comprender y hacer frente a problemas económicos, culturales,

sociales y científicos, de promover el pensamiento crítico y la ciudadanía activa, y debe velar por ella los entes interesados, en particular los gobiernos.

La educación universitaria tiene el objetivo de formar profesionales con la capacidades y habilidades de resolver los problemas que se les presentarán en su vida profesional de acuerdo con el desenfrenado desarrollo científico y tecnológico que se vive actualmente, con altos valores éticos, por lo que su formación integral es fundamental durante su formación académica.

### **1.2.1 Inserción laboral**

Como se mencionó anteriormente el término inserción laboral, es utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, y se entiende por graduado a toda aquella persona que ha finalizado sus estudios del nivel licenciatura o de posgrado, habiendo obtenido un título universitario con base en la acreditación de la totalidad de las asignaturas y que ha cumplido con los requisitos establecidos en el programa correspondiente.

La inserción laboral de los graduados, se entiende como la etapa en la que el graduado universitario se integra al mercado de trabajo mediante su primer empleo laboral. Lo cual, en la actualidad, es complejo pues las profundas transformaciones acontecidas en el escenario laboral internacional y específicamente en Latinoamérica han generado un entorno más diversificado, especializado y globalizado, donde prevalecen altos índices de desempleo. Esto va directamente relacionado con el crecimiento paulatino de la población que ha incidido directamente en las ofertas y oportunidades de empleo (Álvarez Gavilanes, 2015).

Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La

inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas (CEPAL/OIJ, 2003).

Recientemente las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes de la región en el mundo del trabajo. De hecho, preocupa la evolución de los mercados de trabajo de América Latina en los años 1990 y la primera mitad de los años 2000.

En numerosas encuestas de opinión se indica que el desempleo y otras deficiencias laborales se hallan entre los problemas que más inquietan a la población latinoamericana y es rara la campaña electoral en que no se anuncia una significativa generación de empleos como una de sus metas (Weller, 2007).

Retomando a Weller (2007), en el mercado de trabajo existe un problema de información incompleta: entre los jóvenes, respecto al mundo laboral y las determinadas empresas, al igual que entre las empresas, respecto a la juventud y su formación académica. La falta de transparencia de los procesos de intermediación, los prejuicios por ambas partes y las prácticas discriminatorias, pueden hacer aún más ineficiente y prolongado el proceso de ajuste entre los requisitos de las empresas y las aspiraciones de los jóvenes, siendo uno de los principales problemas de desempleo.

### **1.2.2 Empleabilidad**

De acuerdo con Abdala (2002), la empleabilidad posee, un nexo, tanto conceptual como práctico, con el empleo. Ella abarca las calificaciones, conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

El formar para la empleabilidad en el contexto que se vive actualmente, se fundamenta en una doble convicción: por un lado, en que el empleo en el actual

contexto ya no se genera masivamente y necesita ser creado mediante capacidad de emprendimiento y estrategias de cooperación. Su conservación requiere de una aptitud de adaptación y aprendizaje constante para poder enfrentar los cambios en los contenidos y en las modalidades de hacer las cosas; de ahí la priorización de la empleabilidad.

Fomentar la empleabilidad consiste en mejorar los conocimientos, competencias y habilidades de las personas en función de las necesidades del mercado de trabajo, para que puedan insertarse efectivamente en el aparato productivo. La educación de calidad y la formación para el trabajo diferenciada y flexible son determinantes en la preparación de los jóvenes para la inserción laboral (Weller, 2006, pág. 274)

Para lograr alcanzar este objetivo en los jóvenes, de acuerdo con Weller (2006) se debe mejorar la conexión entre el sistema escolar y el mundo del trabajo, y desarrollar sistemas de formación para el trabajo diferenciado y flexible. Con respecto al acceso al mercado laboral, se requiere enfrentar las ineficiencias de su funcionamiento, así como las desigualdades que obstaculizan la inserción de grupos juveniles específicos. Por otra parte, los emprendimientos de jóvenes no son una solución mágica para el desempleo juvenil, pero el fomento del espíritu emprendedor puede tener un efecto positivo más allá de la generación de empleo e ingresos en microempresas. En relación con el contexto institucional, se argumenta que el marco legal debe permitir el desarrollo de instrumentos que incentiven la contratación de jóvenes, pero que se requiere mejorar su fiscalización y empoderar a los jóvenes a fin de evitar abusos. Además, es importante reforzar a los actores clave en el fomento de la inserción laboral juvenil, así como la coordinación entre ellos.

### **1.2.3 Trayectoria laboral**

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 (Jiménez Vásquez , 2009).

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.

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.

La trayectoria es 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 como; los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento del egreso, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo con el propósito de 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.

### **1.3 Referentes teóricos**

Los trabajos de estudios de egresados se han abordado desde varias teorías, tomando en cuenta la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (1998) pues es el máximo organismo que concentra y regula el ejercicio de dichas instituciones en el país, consideramos como base las referencias que tiene en su obra “Esquema básico para estudios de egresados en educación superior, propuesta”, donde destaca que existen diferentes argumentos

teóricos que dan sustento a los estudios que se vinculan con la formación y el trabajo.

Para fines de este trabajo se revisan de forma breve los argumentos de varias teorías relacionadas con el objeto de estudio, como se verá líneas abajo, sin embargo, se toma como base para explicar esta investigación la Teoría del Capital Humano, la cual sugiere que a mayor inversión en la formación profesional mayores ingresos tendrán los egresados en el empleo.

De esta forma el abordaje teórico parte justamente del capital humano seguido de la Teoría de la Fila, que, como veremos más adelante, brinda a los empleadores elementos para seleccionar sus trabajadores; la Teoría de la Devaluación de los Certificados, destaca que al existir muchos profesionistas que demandan el trabajo, el título se devalúa; la Teoría de la Educación como Bien Posicional, precisa que los individuos se disponen a adquirir mayor escolaridad, para competir por el mismo estatus (Navarro Leal, 2003).

### **1.3.1 Teoría del capital humano**

Para efectuar el estudio de egresados, la Teoría del Capital Humano es la que más se ha utilizado en este tipo de trabajos y como resultado, surgen otras teorías que nos ayudan y explican las carencias que se tienen, en base a los comentarios de los investigadores de esta teoría, ya que expone de manera puntual la importancia que tiene el hecho de invertir en la educación y como esta “inversión”, se vincula de forma directa con los resultados en el campo laboral.

La Teoría del Capital Humano:

Tiene sus orígenes en la economía clásica; ya Adam Smith, aunque no se refería a esta como tal, sugería en 1776 que el hombre educado era comparable a una máquina, en tanto que el trabajo que él aprendía a desempeñar le retornaría todos los gastos de su aprendizaje y que la diferencia entre los salarios de un trabajador adiestrado y de un trabajador común estaba cimentada bajo este principio (ANUIES, 1998, pág. 11)

Estas ideas de Adam Smith, más tarde, a mediados del siglo XX fueron retomadas por el economista Theodore Schultz y dadas a conocer en un artículo que se publicó en 1959 titulado “Investment in man: an economist’s view” (Invertir en el hombre. La visión de un economista) en el que “trataba de vencer las ofensas morales que generaba la idea de considerar a los seres humanos como bienes de capital”. Dos años después, en 1961, el mismo autor publicó varios artículos en los que defiende la idea de la educación como una inversión en el ser humano, entre éstos destaca “Investment in Human Capital” (Invertir en Capital Humano).

Schultz trataba de probar, por una parte, que las diferencias en las retribuciones de los trabajadores se correspondían con sus diferencias en el grado de educación; y por otra, que los incrementos no explicados de la renta nacional de los Estados Unidos, durante un determinado periodo bajo estudio, podían ser explicados a través de los rendimientos de la educación adicional recibida por los trabajadores.

Desde esta perspectiva, de acuerdo con ANUIES (1998) los trabajadores eran considerados como capitalistas, ya que sus inversiones en la adquisición de conocimientos y habilidades les daban propiedad sobre capacidades económicamente redituables.

Las ideas de Theodore Schultz, son normas aplicables para los trabajadores del sector productivo, profesional y de bienes y servicios. Los trabajadores que invierten en su propia educación, se capacitan mejor para desempeñar específicamente un trabajo o cualquiera otro que se les presente, porque desarrollan mejor sus capacidades, adquieren destreza en el manejo de la tecnología o de maquinaria y eso les hace más empleables; es decir, con mayores posibilidades de ser contratados.

Aunque las contribuciones de Theodore William Schultz son el origen para el surgimiento de la Teoría del Capital Humano, posteriormente surgieron otras investigaciones que aportaron evidencias sobre la presencia de otros factores que incidían en las relaciones entre educación y trabajo, como la edad, la condición social de los trabajadores, las relaciones familiares, la entrenabilidad, entendida

ésta como la aptitud para ser capacitados; el sexo, la edad, la personalidad, la habilidad verbal, entre otros.

Es entonces que, desde la perspectiva del capital humano, las profesiones son una manera racional de organizar la sociedad y las actividades económico-laborales que realizan las personas. El concepto de capital humano es un término que se introdujo como un factor de producción para reflejar, no sólo la cantidad, sino también la calidad en el grado de formación y productividad de las personas involucradas en un proceso productivo (Betanzos, 2014).

Aterrizando la conceptualización de la teoría del capital humano al tema de estudio; esta sustenta que la persona con estudios universitarios obtendrá mayores beneficios a futuro. Pues en teoría los universitarios titulados son personas que cuentan con mejores oportunidades para incursionar de manera más estable en el campo laboral en comparación con los no titulados.

Es por ello evidente, la importancia que tiene que una persona invierta en una educación, ya que ésta le permitirá adquirir conocimientos específicos en la carrera seleccionada, así como habilidades y competencias para la toma de decisiones en su actividad laboral.

### **1.3.2 Teoría de la Fila**

Este argumento teórico, sustenta que “la educación les proporciona a los patrones los elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela” (ANUIES, 1998) y es cierto, la realidad es que los empleadores, regularmente eligen aquellos trabajadores que presentan mejores posibilidades para el desarrollo de sus funciones o para ser habilitados para ello.

### **1.3.3 Teoría de la Devaluación de los Certificados**

Esta teoría, considera que el argumento de la selección se basa en los certificados que se les otorgan a los estudiantes en la medida que avanzan en la escuela: al existir muchos profesionistas demandantes de empleo, el título se devalúa; de tal forma que cada vez se requieren más títulos para ocupar un mismo trabajo. Sin embargo, ni así han mejorado los índices de eficiencia terminal (titulación) de las carreras universitarias (Mejía Sánchez, 2018).

### **1.3.4 Teoría del Bien Posicional**

Por su parte, esta teoría, afirma que cada vez hay más sujetos con mayor escolaridad para ocupar los puestos que van dejando los sujetos con menor escolaridad y en efecto, el incremento de la matrícula en las universidades, ejerce cada vez más presión en los empleos, de tal forma que si antes era suficiente contar con estudios de Nivel Medio Superior para ingresar a un trabajo, hoy en día ya no es suficiente un posgrado, por el exceso de oferta de empleados potenciales y la baja demanda de los mismos (Ciénega Pino, 2018).

### **1.3.5 Teoría de la Segmentación**

Otra teoría que se vincula con nuestro objeto de estudio son la Teoría de la Segmentación, destaca que los salarios obedecen a la naturaleza del empleo y no están en función del capital humano del trabajador.

### **1.3.6 Teoría del Capital Social**

El concepto de Capital Social surge, en los años ochenta cuando se precisan mayormente las características que permiten su fundamento. El primer concepto en relación al “capital social” se presentó en distintos entornos de las ciencias sociales, principalmente en los estudios de educación. Especialmente la primordial

característica es que las relaciones sociales benefician en las distintas formas de actuar social.

Bourdieu definió el capital social como; la suma de recursos reales o potenciales que se vinculan a la posesión de una red duradera de relaciones de conocimiento y reconocimiento mutuo -afiliación a un grupo- más o menos institucionalizadas, que le brinda a cada uno de los miembros el respaldo del capital socialmente adquirido. (Bourdieu, 1986) citado por (Silas Casillas, 2009).

Más adelante el propio autor citado por (López Fernández, Martín Alcázar, & Romero Fernández, 2007) refiere que; a través del capital social, los actores pueden obtener acceso directo a recursos económicos (prestamos subsidiarios, información sobre inversiones, mercados protegidos; pueden incrementar su capital cultural gracias a los contactos con expertos o individuos refinados, o de manera alternativa, asociarse a instituciones que otorgan credenciales valoradas).

Para Bourdieu, el capital social se fundamenta principalmente en las relaciones sociales, que una determinada persona usa para acceder a un recurso, con los cuales tiene ciertas relaciones sociales, ya sea para alcanzar determinados fines en cantidad o calidad.

De acuerdo con lo anterior, el capital social se muestra individualmente, debido a que gracias a que la persona se integra en este entorno, logra tener contactos socialmente y esto lo lleva a obtener beneficios personales, si no se tienen estos contactos no se logra el objetivo alcanzado.

De este modo, podemos decir que el capital social refiere a los recursos que uno puede movilizar a través de sus amigos, allegados o relaciones más lejanas. Estos incluyen no solamente bienes materiales o financieros, pero también informaciones, contactos influyentes, protección, etc. Se trata de una manera «sabia» de designar una realidad bien conocida de la vida social.

Lo que resulta nuevo en este enfoque es la importancia teórica inédita en un marco marxista y estructuralista que se otorga a la trama de relaciones personales

comunes de la vida cotidiana. Los marxistas (asimismo que los funcionalistas discípulos de Parsons, aunque por razones diferentes) habían siempre despreciado este nivel de epifenómenos sociales que se consideraba supeditado a la macro dinámica de relaciones de clase (Ciénega Pino, 2018).

Claramente se puede apreciar que no hay una teoría única que pueda abrigar los estudios de seguimiento a egresados e inserción laboral, sin embargo por las características de la investigación, se basa principalmente sobre la Teoría del Capital Humano pues en ella se encuentran las interrelaciones que requeriremos en este estudio, que incluso podrían ser de utilidad en otros de su tipo, sean de corte cualitativo o cuantitativo, tal como lo expresa Carreto Bernal (2017) a continuación:

### Modelo teórico explicativo

<b>Fundamento</b>	<b>Orientación disciplinaria</b>
Teoría	Teoría del Capital Humano, Segmentación de los mercados Economía de las actividades terciarias (mercados laborales)
Metodológico	Seguimiento de egresados y estudio de inserción laboral
Procedimental	Índice de desempleo Patrones de comportamiento laboral

### Investigación cuantitativa

<b>Variables</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Datos</b>
Inserción laboral	Sobre-educación	Itinerario formativo y laboral
Mercado laboral	Desfase de conocimientos adquiridos	Salarios de profesionistas
Resultados	Análisis y rediseño curricular	Índice de desempleo: Efectividad, aceptabilidad y eficiencia

## Investigación cualitativa

Capítulos	Categorías	Subcategorías
Capítulo I Fundamentos	Formación académica	Aprovechamiento /Rendimiento académico por su trayectoria en su:  Ingreso, tránsito, egreso
Capítulo II Caracterización	Práctica profesional	Escenarios:  Decadente  Vigente  Emergente
Capítulo III Explicación	Inserción Laboral	Modelo CIPP  Contexto/Insumo  Proceso/Producto
Resultados	Diagnóstico	Pronóstico  Flexibilización del mundo laboral

**Fuente:** Carreto Bernal Fernando, Modelos de Investigación. Ponencia presentada en el Seminario de investigación educativa, Toluca, Méx. 2017.

Para cerrar este apartado es importante señalar que además de las teorías previamente referidas, Martínez (2000) reconoce que existen otros argumentos teóricos que podrían explicar la inserción laboral de los egresados universitarios, como la Teoría credencialista, la cual relaciona el nivel educativo con los logros laborales, de la misma manera que lo hace la Teoría del capital humano, Teoría de la correspondencia, que considera a la procedencia de clase determinante de las

trayectorias académicas y profesionales y la Teoría de base individual, donde el sujeto es agente de su proceso de inserción laboral.

No hay una teoría específica que pueda explicar la inserción laboral de los egresados universitarios, sino, se apoya de distintas teorías para tratar los diferentes puntos de vista.

## **2 METODOLOGÍA.**

El resultado que se muestra en este trabajo, forma parte de una serie de ejercicios que realiza el Cuerpo Académico de Investigación Educativa (hasta hace poco tiempo, Cuerpo Académico en Educación y Enseñanza de la Geografía) con registro No. CA-144, ante la Secretaría de la Educación Pública (SEP), y es producto del proyecto de investigación sin financiamiento, con registro interno en la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMéx) denominado “Inserción laboral de los egresados del Plan flexible de la Licenciatura en Geografía de la UAEM” con clave 4396/2017SF, el cual se inició en mayo de 2017 y concluyó en mayo de 2018.

En virtud de lo anterior, la tesis guarda relación estrecha con otros productos derivados; (un artículo científico, dos tesis más y un capítulo de libro) publicado, con la diferencia que en este ejercicio se analiza un momento específico de la empleabilidad de los geógrafos, el momento de aplicación del instrumento y al conjunto de la muestra como totalidad.

Existen diferentes tipos de metodología que pueden guiar la investigación educativa y el establecer la más apropiada para el desarrollo de una investigación en particular, es primordial para que se dé un buen proceso, puesto que requiere seleccionar la perspectiva y así mismo conocer sus antecedentes para ubicar sus referentes y posibles aportaciones.

Las investigaciones pueden ser de dos tipos; experimentales o no experimentales, en este caso el estudio concierne a una investigación de carácter no experimental y específicamente concuerda con un trabajo por cohortes; se trata de un estudio de inserción laboral de los egresados de Geografía de la propia Universidad, y se trabaja con un total de ocho de las once generaciones que han egresado a la fecha, las generaciones de la muestra corresponden al Plan Flexible, basado en competencias, operado desde 2003 a la fecha (Pérez Alcántara, Reyes Torres, Carreto Bernal, Ramírez Carbajal, & Olmos Cruz, 2018).

Como se mencionó anteriormente, el método que se ocupó para realizar este trabajo es de tipo no experimental, y de desarrollo por cohortes. Se entiende a la cohorte, como el conjunto de alumnos que ingresa a una carrera profesional o nivel de posgrado en un año determinado y que cumple con un trayecto escolar (González Martínez, 1993) citado por (Ponce de León, 2003).

## **2.1 Población o universo**

De acuerdo con los datos proporcionados por el Departamento de Control Escolar de la Facultad de Geografía, la población objeto de estudio se integra de un total de 340 egresados, correspondientes a las ocho cohortes ya referidas, con una duración de 9 semestres cada una, bajo el Plan de Estudios “E” de la Licenciatura en Geografía, de la Universidad Autónoma del Estado de México.

Sin embargo, para el proyecto global, la población total de estudiantes se dividió en dos grupos: los titulados y los pasantes, el bloque de titulados del universo se integra con 226 egresados y el de los pasantes de un total de 114. El principal motivo de dicha división fue para conocer algunas características del comportamiento específico de pasantes y titulados en el campo laboral.

Cabe aclarar que, para este ejercicio, se hace caso omiso de dicha división, es decir que se trabaja con el conjunto de egresados de la carrera de geografía,

considerando el empleo actual. Por las dificultades que implica trabajar con el universo de estudio se determinó una muestra representativa, en los términos que se ilustra en el siguiente apartado:

## 2.2 Determinación de la muestra

Para la determinación de la muestra del objeto de estudio y que se retoma para esta tesis, una vez conocido el tamaño de la población, se utilizó el cálculo de la muestra estratificada, como se aprecia en la fórmula y procedimiento, líneas abajo, debido a la dificultad para contactar a los egresados y aplicar el instrumento, en razón de los tiempos disponibles, el equipo responsable del proyecto decidió reducir el tamaño, como se precisa más adelante.

### 2.2.1 Fórmula

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + z^2 pq}$$

Dónde:

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza = 1.96

p = .5 variabilidad positiva

q = .5 variabilidad negativa

e = 5% Precisión o error

n= tamaño de la muestra

### 2.2.2 Datos

Titulados = 226

Pasantes = 114

Total de la población = 340 egresados

$Z = (1.000 - 0.05 = 0.9500, .95/2 = .4750)$ . Localizando 0.4750 en T. distribución normal:  $Z = 1.96$

$e = (1.0000 - .05) = .05$

### 2.2.3 Desarrollo de la solución:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{Ne^2 + z^2 pq} = \frac{(1.96)^2 (.5)(.5)(340)}{(340)(.05)^2 + (1.96)^2 (.5)(.5)}$$
$$= \frac{(3.8416)(.25)(340)}{(340)(0.0025) + (3.8416).25} = \frac{326.5360}{(.85) + (0.9604)}$$
$$= \frac{326.5360}{1.8104} = 180.3667$$

Tabla 1 Cálculo de la muestra

Población	Tamaño de la población por estratos	%	Tamaño de la muestra	Tamaño de la muestra por estratos	Tamaño de la muestra (redondeado)
Pasantes	114	33.5294	180.3667	60.4758	60
Titulados	226	66.4705	180.3667	119.8906	120
Total	340	100.000		180.3664	180

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con los resultados del cálculo de la muestra, una vez que se conoce el tamaño de la población objeto de estudio, para el proyecto en general, como se puede apreciar en la tabla 1, debieron ser aplicados un total de 180 instrumentos

los que representaría el 52.04% del total de la población objeto de estudio, pero ante la dificultad de contactar a todos los egresados de dicho plan, el equipo de investigadores responsables del proyecto, decidió realizar el ejercicio solamente con una parte de los egresados, por la cual se decidió tomar como base 100 instrumentos que representan poco menos del 30% del total.

## **2.3 Instrumento**

Como se indicó previamente, el instrumento que se consideró para realizar este trabajo de investigación, se obtuvo de la ANUIES (1998), adecuándose a las necesidades de nuestro objeto de estudio y en su versión que fue aplicada consta de ocho apartados, con 52 preguntas que ayudaron para identificar aspectos relacionados con la inserción laboral de los universitarios que cursaron la carrera y que evidentemente fueron ubicados. Las secciones consideradas y la información derivan es la siguiente:

1. Primer apartado: Contiene datos generales y proporciona la información sobre el género, edad, estado civil y entidad de nacimiento.
2. Segundo apartado: Tiene que ver con la trayectoria y ubicación en el mercado laboral, para este caso, el empleo actual.
3. Finalmente, de manera general, se revisan algunos aspectos vinculados con el desempeño profesional

Una vez aplicado el instrumento se concentró la información en una base de datos, usando la hoja de cálculo Microsoft Excel, de donde partimos para realizar las tablas y gráficas que permiten derivar un panorama general de las condiciones laborales

## 2.4 Procedimiento de aplicación

Una vez determinada la muestra, para obtener los resultados requeridos, ya con el instrumento en condiciones de ser aplicado, se procedió a determinar a los egresados, por distintas vías: La primera de ellas y la más efectiva, resulto ser la invitación que se hizo para responder por medio de las redes sociales, destacando Facebook y WhatsApp. Por otra parte, se recurrió también a las llamadas telefónicas y al correo electrónico, ya que muchos de ellos tenían contacto por estas vías, con los propios investigadores, con sus tutores, tesisistas o con algunos otros docentes de la Facultad (Mejía Sánchez, 2018).

De acuerdo con la información proporcionada por el coordinador del proyecto y las tesisistas que colaboraron en el mismo, a quienes no fue posible contactarles por las vías anteriormente referidas, fue necesaria la visita a sus lugares de trabajo, donde se aplicaron varios instrumentos y otros tantos se dejaron cuando se supo que había compañeros geógrafos que no se encontraban en ese momento.

Es importante destacar que, a pesar del esfuerzo por contactarles de manera directa, muchos de los compañeros egresados hicieron caso omiso sobre la respuesta al cuestionario entregado, ya sea por falta de interés, por problemas de tiempo, o bien por la negativa, según ellos de sus jefes inmediatos, entre muchas otras razones, como el hecho de que algunos de ellos manifestaron molestia ante la Facultad por la falta de atención recibida en algún servicio requerido. Otro inconveniente fue que muchos de los instrumentos contestados, no cumplieron con los requerimientos mínimos necesarios para ser considerados, por lo cual se tuvieron que desechar.

Para concluir con este apartado, es conveniente indicar que, entre los centros de trabajo de los egresados que se visitaron a lo largo del trayecto de aplicación, o a donde se enviaron cuestionarios, destacan la Comisión Nacional Forestal (CONAFOR), el Instituto Nacional de Geografía (INEGI), la Protectora de Bosques del Gobierno del Estado de México (PROBOSQUE), la Secretaría de Ecología

Estatal, la Procuraduría de Justicia y el C5 del Gobierno del Estado, Varios Ayuntamientos en sus áreas de catastro y protección civil, Escuelas de diferentes niveles, despachos y consultorías, distribuidos en distintos puntos geográficos del estado de México e incluso del País, como se podrá observar en el apartado de resultados, en el mapa número 4, sección de desempeño profesional.

## 2.5 Etapas

El proceso de elaboración de esta investigación consta de varias etapas las cuales se precisan a continuación:

*Revisión bibliográfica.* Se consultaron libros, revistas, documentos de internet, tesis, capítulos de libro y artículos de manera virtual. Para estos últimos se recurrió a REDALYC, SCIELO y CENID, entre los portales más importantes, así como repositorios de acceso abierto y documentos de distintas universidades. Por otra parte se revisaron estudios que manejan la inserción laboral de egresados. De este modo se identificaron opciones en la UAEMéx, en la U de G y en ANUIES como el caso de “La inserción laboral de los egresados universitarios, perspectivas teóricas y tendencias internacionales en la investigación” de José Navarro-Cendejas.

Después de revisar las distintas opciones, se decidió tomar como base el de ANUIES por ser uno de los más completos y corresponder en su mayoría a lo que pretendía el proyecto, además de ser un instrumento debidamente validado.

Consulta de datos en el Departamento de Control Escolar de la Facultad de Geografía: por tratarse de una investigación con una base de corte cuantitativa, se llevó a cabo la revisión de datos del departamento de referencia, donde se proporcionó la información de las cohortes a estudiar, de esta exploración se obtuvieron los datos personales de cada egresado, cuidando siempre evitar el manejo de nombres personales, por la privacidad de los datos.

Se partió del número de cuenta, como base de identificación de los sujetos de estudio, analizando los que concluyeron satisfactoriamente el total de créditos del Plan de Estudios E de la Licenciatura en Geografía, algunos otros datos que fueron proporcionados son de tipo personal como la edad y el género, que sirvieron para realizar una base de datos de los egresados y de alguna forma para aproximarnos a algunos de ellos.

En virtud de que había rubros que se pretendía estudiar y no eran considerados en el instrumento de referencia, se decidió dejarlos de lado para no emplear dos instrumentos distintos para un mismo ejercicio de investigación, nos referimos específicamente a la parte de los cursos posteriores al egreso, realizados o requeridos, sin embargo, es importante aclarar también que, la versión de ANUIES, fue abreviada en rubros como los estudios de bachillerato y los datos socioeconómicos, puesto que no estaban considerados como parte de las variables a estudiar en el proyecto de investigación ya referido.

De acuerdo con los argumentos del Responsable técnico del proyecto, junto con el equipo de trabajo, después de hacer los ajustes anteriores, se analizó la correspondencia entre los planteamientos del mismo y la información requerida. Validado lo anterior, se procedió a la aplicación del cuestionario entre el mes de septiembre de 2017 y enero de 2018 (Pérez Alcántara, Reyes Torres, Carreto Bernal, Ramírez Carbajal, & Olmos Cruz, 2018). Para ir generando la base de datos, cada que se tenía respuesta de algún egresado, se procedió al análisis de la información del instrumento, pregunta por pregunta y una vez concluido dicho proceso, se fueron generando tablas y graficas sobre cada respuesta, útil a este ejercicio.

Cabe recordar que, para cada producto derivado del proyecto, hay información común que se ocupa, pero todos y cada uno de ellos, como esta tesis, tienen un rasgo distintivo. Por ejemplo, se trabajan algunos aspectos relacionados solo con pasantes (Mejía Sánchez, 2018), con egresados que entraron en segunda etapa (Ciénega Pino, 2018), comparativos entre titulados y pasantes (Pérez Alcántara,

Carreto Bernal, & Reyes Torres, 2019), y en este caso la totalidad de la muestra, pero únicamente para el empleo actual.

Una vez concluido el análisis de la información que corresponde a este ejercicio, se determinó como es la inserción laboral de la muestra en el último momento de su trayecto laboral. Los resultados derivados, como se indicó previamente, se obtuvieron a través de la base de datos de Excel.

### **3 RESULTADOS**

En este último capítulo se muestran los resultados que se obtuvieron como parte del instrumento utilizado para el objeto de estudio, dichos resultados se expresan con una serie de gráficos, tablas, mapas e interpretaciones, con el fin de justificar e ilustrar los objetivos alcanzados, siguiendo el orden del cuestionario aplicado, para las secciones que se ocuparon y las variables que se correlacionan e inciden con otras. Cabe mencionar que todos y cada uno de los rubros que se interpretan tienen una razón e intención en el proyecto de tesis, como se verá en los siguientes apartados.

#### **3.1 Datos generales de la muestra**

Como se indicó en el capítulo dos de la metodología, la muestra tomó como base a 100 docentes egresados del plan flexible de la Licenciatura en Geografía de la UAEMéx de los cuales el 33% son pasantes o no titulados y 67% corresponde a estudiantes titulados, de ellos se obtiene los resultados que aquí se presentan, específicamente sobre su empleo actual y en algunos casos, relacionando otros aspectos de interés.

Para la finalidad de nuestro objeto de estudio, de los ocho apartados que contiene el instrumento y las 52 preguntas sólo se analizará la información de los siguientes ítems:

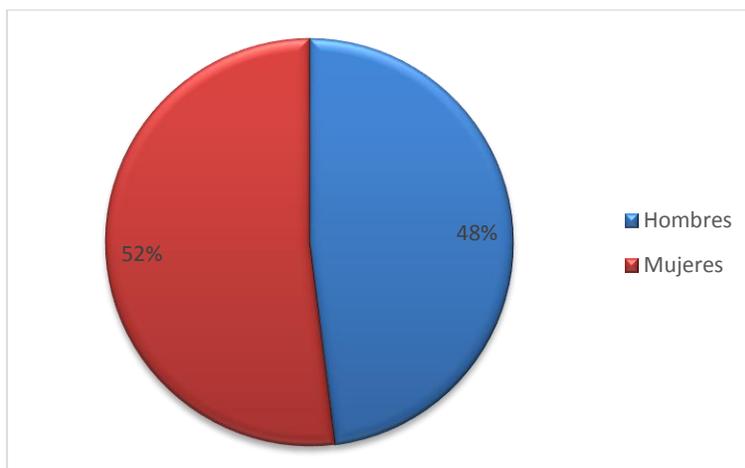
##### **3.1.1 Género, Edad y Estado civil**

###### **Género**

De acuerdo con la figura 1 podemos observar que se aprecia una mayor participación del género femenino, representado con un 52%, mientras que los

hombres representan un 48%, evidenciando una tendencia femenina en la carrera, puesto que la mayoría de alumnos que ingresan y egresan son mujeres, al menos en los últimos años.

**Figura 1 Género**



Fuente: Elaboración propia

Esto quiere decir, que la incorporación de las mujeres, tanto a las universidades, como al mundo laboral ha ido en aumento significativamente a través de los años, en congruencia con lo que ocurre a nivel nacional en Educación Superior donde 50.9% son hombres y 49.1% mujeres (SEP, 2018) .

#### *Correlación de género y situación laboral actual*

En la tabla no. 2 se puede apreciar que la participación laboral actual tanto de los hombres como de las mujeres es muy parecida, solo con un 2% de diferencia del género masculino sobre el femenino. De la misma manera las mujeres que no laboran tienen un mayor porcentaje que los varones con un 11% a diferencia de ellos con un 8%, por lo que los hombres destacan en esta correlación.

**Tabla 2 Correlación de género y situación laboral actual**

Género	Si trabaja	No trabaja	No contesto	Total
Hombres	34	8	6	48
Mujeres	31	11	10	52

Fuente: Elaboración propia

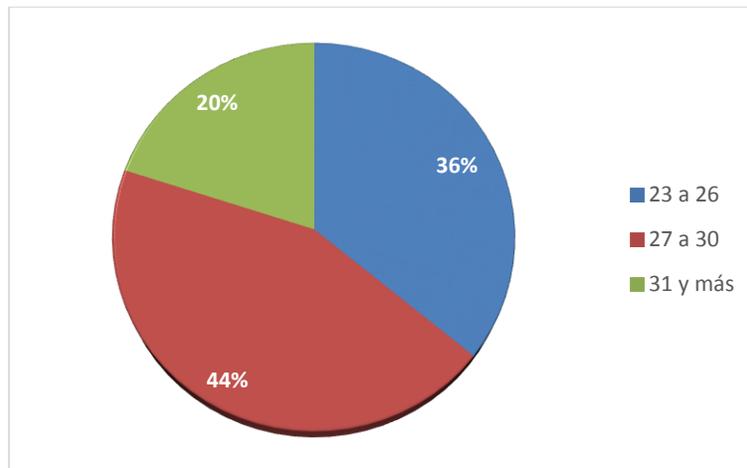
De la muestra anterior, el 93% son empleados formales, el 3% son independientes y 4% son propietarios de alguna empresa o negocio, y de este último dato en su totalidad son mujeres, lo que significa que de la muestra objeto de estudio resultan más emprendedoras las mujeres que los varones.

## Edad

La edad promedio al momento de egresar de la licenciatura en México, oscila entre los 23 y 25 años, considerando que se lleve una educación continua e ininterrumpida, para interpretar estos datos, se dividieron en tres grandes grupos: de 23 a 26, de 27 a 30 y de 31 y más años, como se muestra en la figura no. 2.

De acuerdo con la siguiente figura, el grupo que más predomina en la muestra es el de 27 a 30 años con un 44%, seguido por el grupo de 23 a 26 años con un 36% y por último los de 30 y más.

**Figura 2 Edad**



Fuente: Elaboración propia

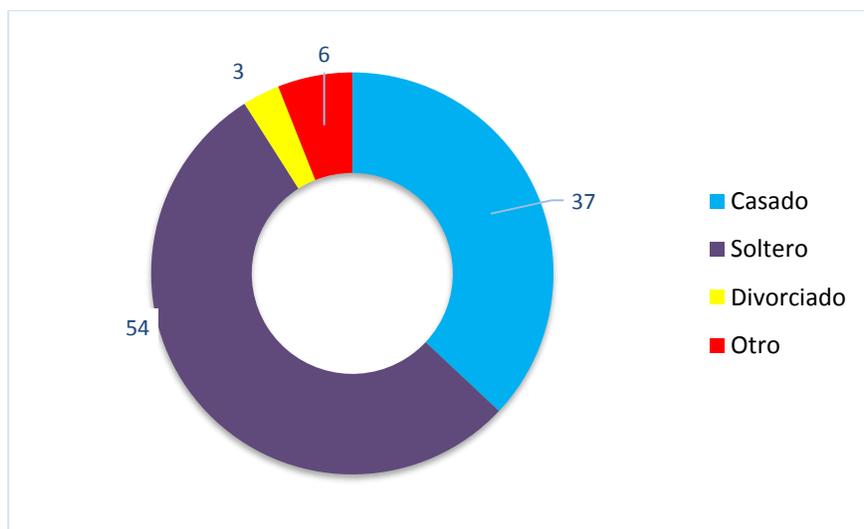
## Estado civil

De acuerdo con la muestra objeto de estudio, en la figura No. 3 se observa, que, de los egresados, más de la mitad son solteros, el 37% son casados, el 3% divorciados

y el 6% resto se encuentran en otra situación, pues cada vez se ha ido retrasando la edad para contraer matrimonio entre los jóvenes, viéndolo como un obstáculo para lograr sus objetivos tanto académicamente como profesionalmente.

De acuerdo con estudios recientes (Gómez Ávila & Salguero, 2014) entre las razones que ofrecen los varones para continuar solteros están: la defensa de la libertad, la renuencia a la proveeduría por la corresponsabilidad económica, y el impacto de los rechazos amorosos, mientras que en el caso de las mujeres lidian entre ejercer su soltería y esperar el hombre ideal para casarse (Villareal Montolla, 2008).

**Figura 3 Estado civil**



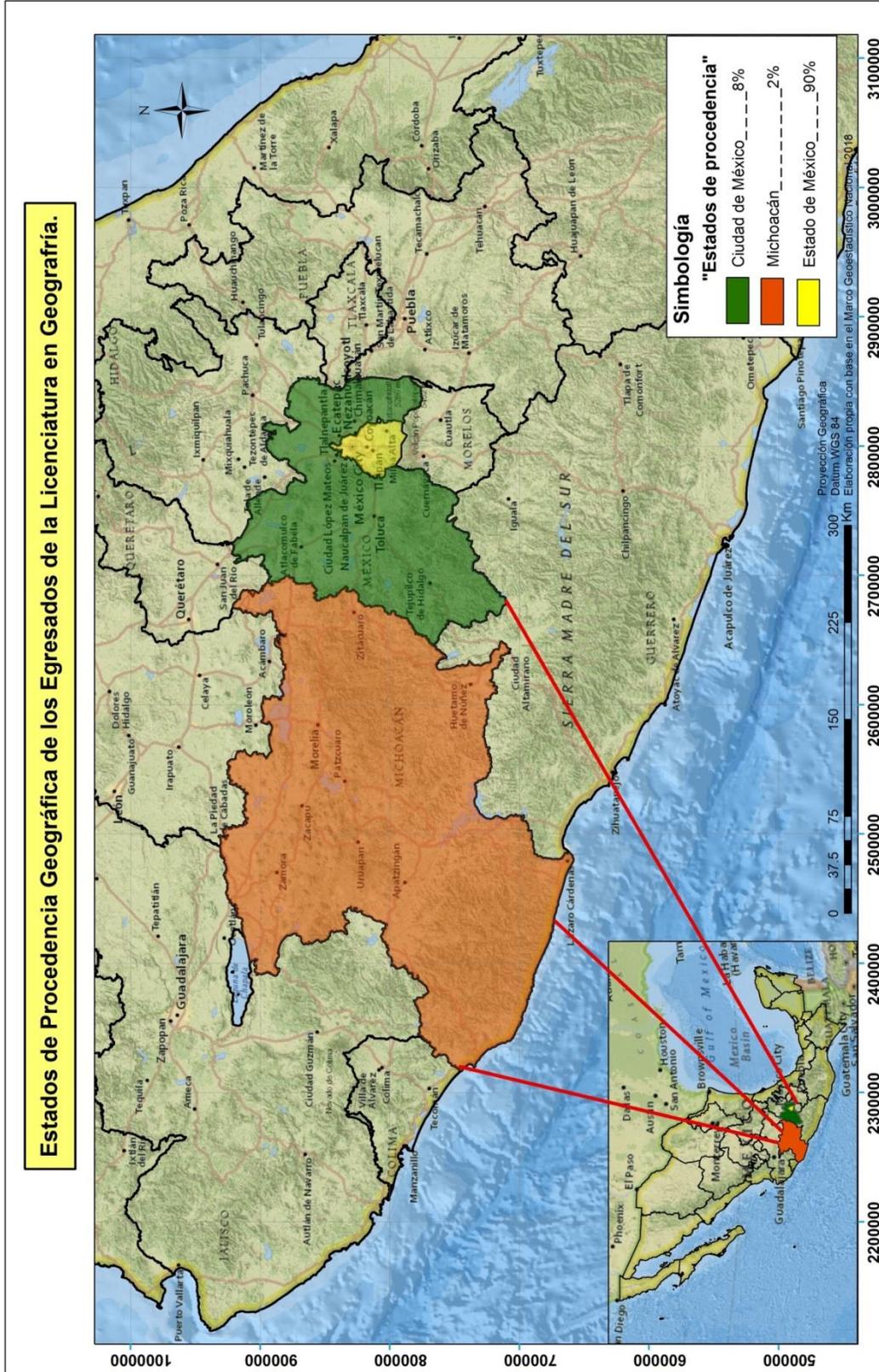
Fuente: Elaboración propia

## **3.2 Caracterización geográfica del empleo actual**

### **3.2.1 Procedencia geográfica de los egresados**

Un dato de importancia en el trabajo, para valorar la relación entre su lugar de origen y el lugar donde trabajan, tuvo que ver con la procedencia geográfica en forma general, al respecto, en cuanto a la entidad de nacimiento de los egresados, el 90% son originarios del Estado de México, considerando que la Facultad de Geografía se encuentra precisamente del dentro de este Estado, específicamente en el municipio de Toluca, por lo que los gastos de transporte y manutención puede ser un factor clave que dificulte a los jóvenes realizar sus estudios fuera de su lugar de nacimiento, solo el 10% de la población es foránea, como se muestra en el mapa número 3.

Mapa 3



Fuente: Elaboración propia.

Dicha población foránea se ubicó que proviene de los Estados de Michoacán con un 2% y de la Ciudad de México un 8% y el resto, como se indicó anteriormente corresponden al Estado de México, como se aprecia en el Mapa no. 3. Cabe aclarar al respecto, que, en la Facultad, hasta hace poco tiempo, era común la presencia de alumnos de entidades como Hidalgo, Veracruz, Guerrero, Michoacán y Ciudad de México, sin embargo, en la muestra no coinciden de algunas de las entidades de referencia.

### 3.2.2 Empresa o Institución donde laboran

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede apreciar que de las 100 personas que representan la muestra, el 67% se encuentran titulados y el 33% permanecen en calidad de pasantes, de todos ellos, el 77% se encuentran trabajando actualmente y las dependencias donde laboran se relacionan en la siguiente tabla, mientras que su localización geográfica se puede apreciar en el mapa No. 2.

**Tabla 3 Nombre de la empresa donde trabaja**

Nombre de la empresa	%
Ambi Acuacorp de Hidalgo S.A. de C.V.	3.1
C5	3.1
COFOAM S.C	1.6
Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de México	1.6
Comisión Nacional Forestal	1.6
Consejo de Investigación y Evaluación de la Política Social	1.6
Construcciones Leija S.A de C.V	1.6
Desarrollo Urbano del Ayuntamiento de Toluca	1.6
EFICACIA	3.1
El Colegio Mexiquense A.C	3.1
Escuela Preparatoria No. 8 San Pedro Totoltepec	1.6
Escuela Preparatoria Toluca	3.1
Escuela Preparatoria Zinacantepec	1.6
GEM	1.6
H. Ayuntamiento de Toluca	6.3
H. Ayuntamiento de Villa de Allende, Estado de México.	1.6

<b>IGECEM</b>	1.6
<b>INEGI</b>	4.7
<b>Instituto Cultural Canadiense</b>	1.6
<b>Instituto Educativo David Paul Ausubel</b>	3.1
<b>Instituto Estatal de Energía y Cambio Climático</b>	1.6
<b>Negocio Propio</b>	1.6
<b>Olivares Plata Consultores</b>	1.6
<b>PROBOSQUE</b>	7.8
<b>PROMONET</b>	1.6
<b>Pyromex S.A. de C. V</b>	1.6
<b>Registro Agrario Nacional Delegación Estado de México</b>	6.3
<b>SAGARPA</b>	3.1
<b>Secretaría de Desarrollo Urbano del Gobierno del Estado</b>	1.6
<b>Secretaría de Educación</b>	1.6
<b>Secretaría de Finanzas del Gobierno del Estado de México</b>	1.6
<b>Secretaria de Seguridad del Estado De México</b>	3.1
<b>SEMARNAT</b>	1.6
<b>Servicios de Ingeniería e Investigación del Medio Ambiente S.C.</b>	1.6
<b>SV Consultores Ambientales (En Proceso de Consolidación)</b>	1.6
<b>UAEMéx</b>	12.5
<b>Universidad Autónoma de Guerrero</b>	1.6
	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la tabla y en el mapa de referencia, ubicado en la sección de desempeño profesional, las empresas en donde laboran los geógrafos egresados de la UAEMéx, principalmente se ubican en el Estado de México, por lo que se asume que buscan un lugar cercano al de su residencia y no moverse a otros lugares por los gastos que ello implica asociado con los salarios, que como se verá más adelante no son del todo favorables como para pagar una renta y vivir fuera de casa.

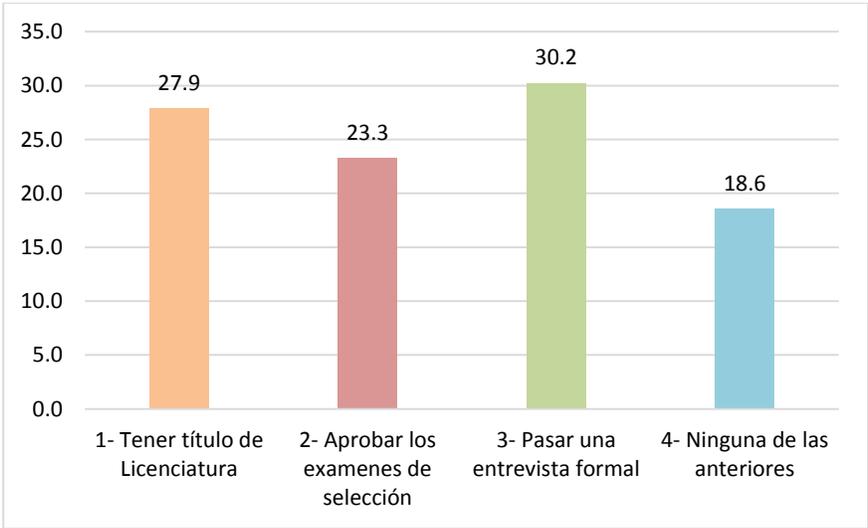
Con base en el instrumento, una de las preguntas fue si al momento de egresar buscaron activamente un empleo o no, y más adelanté se cuestionó sobre el empleo actual. Al respecto del primer cuestionamiento, el 66.7 % respondió que sí buscó un empleo inmediatamente al salir de la carrera y un 33.3% respondió negativamente, de ese porcentaje, que si busco un trabajo, la mitad de ellos lo encontró en menos

de 6 meses, un 34% de 6 meses a un año y el resto se llevó de un año a más de dos años para encontrar trabajo.

Lo anterior muestra las dificultades que enfrentan los egresados universitarios para obtener un empleo al momento de concluir la carrera, por lo que muchos de ellos optan por la titulación y más tarde los estudios de posgrado, aunque también una buena proporción deciden hacer otra cosa distinta a la de su formación profesional, como se verá más adelante.

Las características a las que le atribuyen la demora para conseguir empleo al concluir la carrera, principalmente es la escasa experiencia laboral, seguida por la falta de conocimiento, por parte de las empresas e instituciones, de la existencia de la carrera. Otras de las dificultades para poder conseguir un trabajo fue pasar una entrevista formal, seguido por no tener aún el título de la licenciatura, entre otras, como se aprecia a continuación en la figura 4.

**Figura 4 Requisito formal de mayor peso para conseguir el trabajo**



Fuente: Elaboración propia

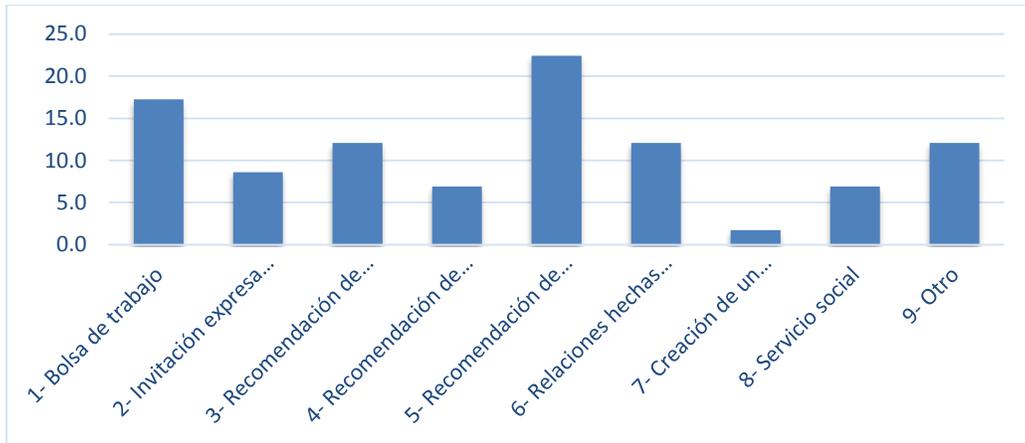
Cabe destacar que la opción 4; Ninguna de las anteriores, puede hacer referencia a que la mayoría de los jóvenes encontraron su primer empleo a través de la recomendación de algún familiar o amigo tanto de la carrera como externos, siendo como son consecuencia que muchas veces no precisarán de pasar alguna entrevista, del título de la licenciatura o aprobar los exámenes de selección.

Como se mencionó anteriormente, el 77% de la muestra se encuentra trabajando actualmente y de ellos el 93% se halla en calidad de empleado, a esto respondieron que el régimen jurídico de la empresa donde laboral es en su mayoría del sector público.

En el empleo al momento del egreso se encontró que una cuarta parte de esta población está directamente relacionada con el puesto de analista especializado o técnico, mientras que los puestos como director, subgerente, o jefe de departamento no tienen cabida para un recién egresado esto va directamente relacionada con la experiencia ya que esta no se obtiene en las aulas.

En cuanto al empleo actual, la figura 5 muestra las vías predominantes por las cuales obtuvieron el empleo fueron; por recomendaciones de algún familiar o amigo, seguido por la bolsa de trabajo, en tercer lugar, en los mismos rangos por recomendación de amigos de la Licenciatura, otros no especificados y relaciones hechas en empleos anteriores, asumiendo que algunos de ellos siguieron en el mismo empleo al momento de egresar de la carrera. Dentro de los otros rangos está; invitación expresa de una empresa, recomendación de un profesor, servicio social y creación de un negocio, despacho, o empresa.

**Figura 5 Medio principal a través del cual encontró su empleo actual**



Fuente: Elaboración propia

Entre los puestos que desempeñan se encuentran: Empleo profesional como el que más predomina, analista especializado como segundo lugar y jefe de departamento junto con auxiliar de oficina en los mismos rangos, supervisor, subgerente, empleado no profesional, trabajador por cuenta propia, también aparecen dentro de los trabajos que desempeñan los egresados, aunque en menores proporciones (Tabla 4).

La diferencia del primer empleo y el actual se puede ver con algo de claridad, ya que ahora hay la presencia de geógrafos en puestos más elevados como son; jefes de departamento, subgerentes de área, supervisores o dueños de empresas o despachos.

La mayoría de ellos trabajan en empresas pequeñas, de entre 16 y 100 empleados, así como en empresas grandes, con más de 251 trabajadores y prácticamente no figuran en la mediana empresa

De acuerdo con los resultados de la muestra, el 60% de ellos trabajan por tiempo determinado (contrato), 33% por tiempo indeterminado (base), los restantes se dividen entre obra determinada y otra situación, como termino de proyecto, o contrato.

**Tabla 4 Puesto que actualmente ocupa**

<b>Puesto que actualmente ocupa</b>	<b>%</b>
<b>1- Dueño o socio de empresa, despacho o rancho</b>	1.7
<b>2- Subgerente de área</b>	1.7
<b>3- Jefe de departamento</b>	8.6
<b>4- Empleo profesional</b>	34.5
<b>5- Supervisión</b>	3.4
<b>6- Analista especializado</b>	19.0
<b>7- Asistente</b>	6.9
<b>8- Por cuenta propia</b>	1.7
<b>9- Empleado no profesional</b>	3.4
<b>10- Auxiliar</b>	8.6
<b>11- Otro</b>	10.3
<b>Total</b>	100.0

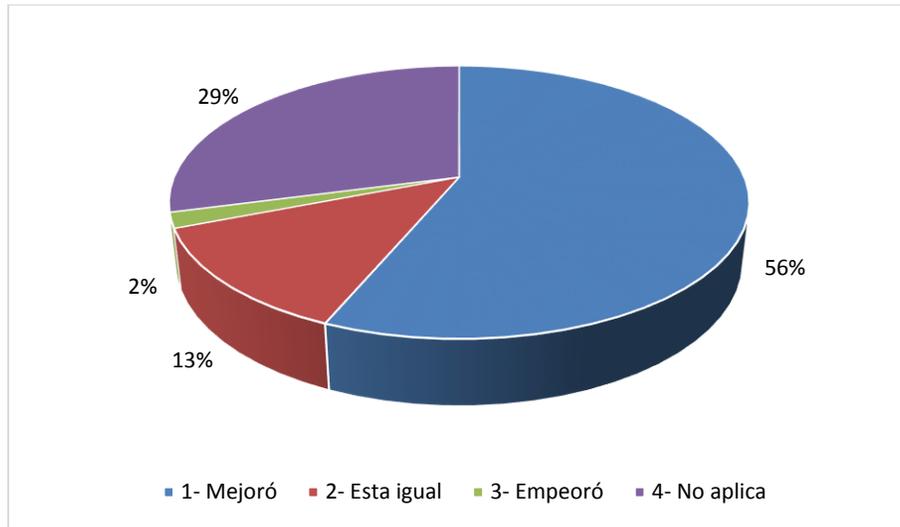
Fuente: Elaboración propia

### **3.3 Desempeño profesional**

#### **3.3.1 Salario**

Aunque la mayoría de los egresados se encuentran trabajando como se dijo con anterioridad, mencionan que la condición del puesto en el empleo posterior al egreso de la licenciatura y el empleo actual ha mejorado, para el 56% de la muestra, seguido del 12% que dicen siguen en las mismas condiciones y solo el 2% refiere que ha empeorado, el 29% restante no aplica, como se puede observar en la figura 6.

**Figura 6 Condición del puesto en el empleo posterior al egreso de la licenciatura y el empleo actual**



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al factor salarial, este ha sido tema de debate y un problema que enfrenta México, el cual no es ni de los profesionistas, ni de los geógrafos, sino una situación económica que enfrenta el país y que ha prevalecido históricamente.

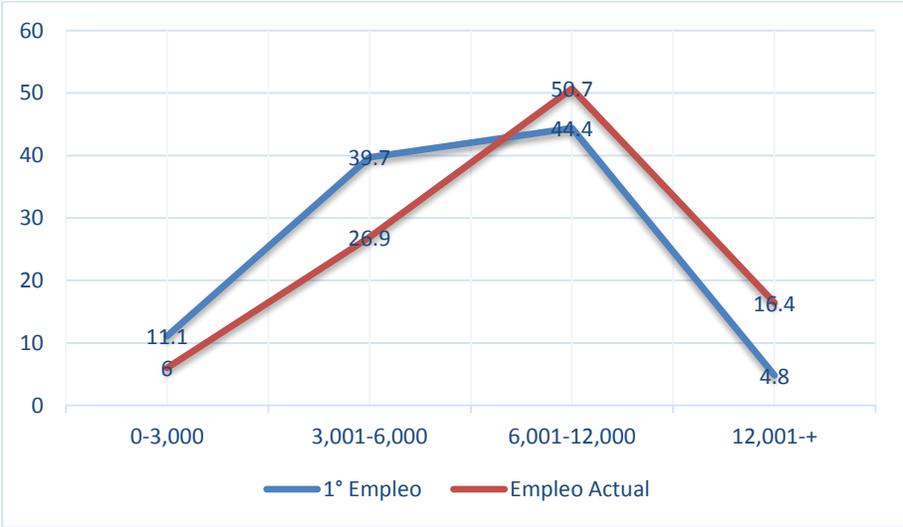
Actualmente es prácticamente generalizada y los salarios son mucho más bajos para los recién egresados, de acuerdo con Levet (2019) dice que casi la mitad de los recién egresados en México no gana más de 8 mil pesos al mes, el 46% de aquellos que recién terminaron sus estudios universitarios y se encuentran trabajando en su primer empleo perciben sólo entre \$3,000 y \$8,000 pesos mensuales.

Además, en su primer trabajo, los egresados suelen ganar 6,404 pesos en promedio. Sin embargo, dentro de esta media hay diferencias significativas al considerar el género de los egresados, su área de estudio, si el empleo era de tiempo parcial o completo, y hasta cómo consiguieron el trabajo, considerando los factores anteriormente mencionados.

A pesar de que según Forbes (2018) en un estudio realizado por el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) en su más reciente edición de “Compara Carreras 2017”, donde considera las 10 mejores carreras pagadas en México, en el que destaca que en el país hay 4.1 millones de estudiantes universitarios y un licenciado gana en promedio 11,327 pesos, 80% más que alguien que sólo cursó el bachillerato, cuyo sueldo es de 6,305 pesos.

Las licenciaturas en Ciencias Ambientales se encuentran dentro de las mejores 10 pagadas con un salario promedio de 15,400 pesos, de acuerdo con el instrumento utilizado más del 50% de los egresados reportaron un salario mensual neto entre 6,000 y 12,000 pesos y el 16.4% arriba de los 12,000 pesos donde a diferencia del primer empleo en este último rango solo se reportaban el 4.8% por lo que hubo un crecimiento considerable como se aprecia en la figura 7.

**Figura 7 Ingreso mensual neto del primer empleo y el empleo actual**



Fuente: Elaboración propia

Sin embargo, los salarios más bajos (menores a 3,000 pesos) y los medios altos (entre 6,000 y 12,000 pesos) los tienen preferentemente los egresados titulados, en

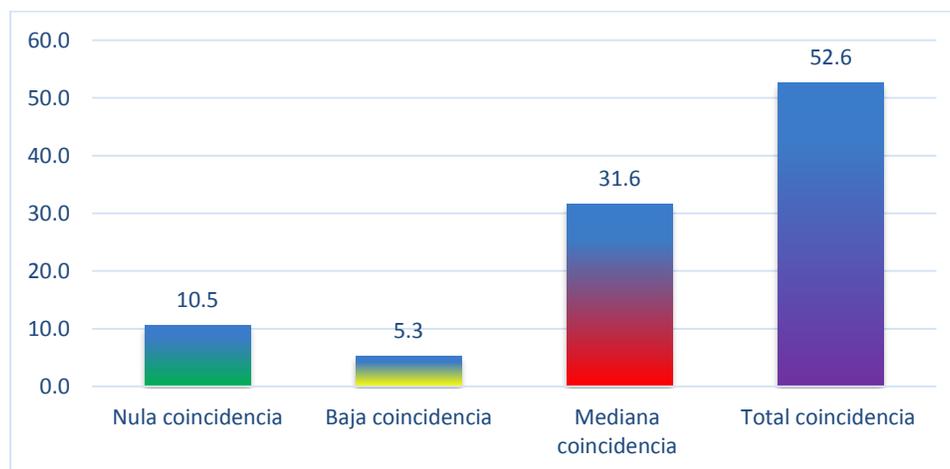
tanto que, los salarios más altos (mayores a 12,000 pesos) y los intermedios bajos (de 3,000 a 6,000 pesos) principalmente los tienen los pasantes.

### 3.3.2 Relación entre formación y trabajo

Un aspecto fundamental en los estudios de egresados y la inserción laboral es la relación que existe entre la formación previa y el trabajo, es decir, si coincide su actividad laboral con los estudios de licenciatura.

Como se muestra en la tabla 3, el 3.4% se encuentra como empleado no profesional, pudiendo corroborarlo con la pregunta número 38 del instrumento donde se cuestionó el nivel de coincidencia de su actividad laboral con los estudios de licenciatura, donde, más del 50% de la muestra dice tener una total coincidencia en su trabajo y solo un 10% una nula coincidencia.

**Figura 8 Coincidencia de su actividad laboral con los estudios de licenciatura**



Fuente: Elaboración propia

Una constante que se identificó por parte de los egresados objeto de estudio, es que no respondieron al 100% a las preguntas del instrumento, es decir, en algunas preguntas no tenemos respuestas registradas por lo que quedan dudas, por ejemplo

en la figura anterior casi la mitad de los encuestados no respondieron a la pregunta por lo que no se puede asegurar que la mayoría de los geógrafos tienen una total coincidencia en su actividad laboral con los estudios previos y se asume que es muy poco lo que coincide su trabajo con los estudios, por eso no lo indican, sin embargo, tampoco se puede asegurar.

Notimex (2018) de acuerdo con un estudio realizado por la empresa de reclutamiento A30Group, dice que dos de tres jóvenes egresados de cualquier carrera realizan un trabajo totalmente diferente a lo que estudiaron, afirmó también que actualmente una de las decisiones más difíciles de la juventud es elegir una carrera, pues el cambio acelerado de las tecnologías de la información (TI), la automatización y decidir entre una carrera bien pagada y algo que se ajuste a los gustos siempre son disyuntivas en la mente de los jóvenes.

Por su parte, el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social estableció que las carreras con mejor futuro están relacionadas con las tecnologías de la información, el desarrollo ambiental sustentable y las habilidades interpersonales.

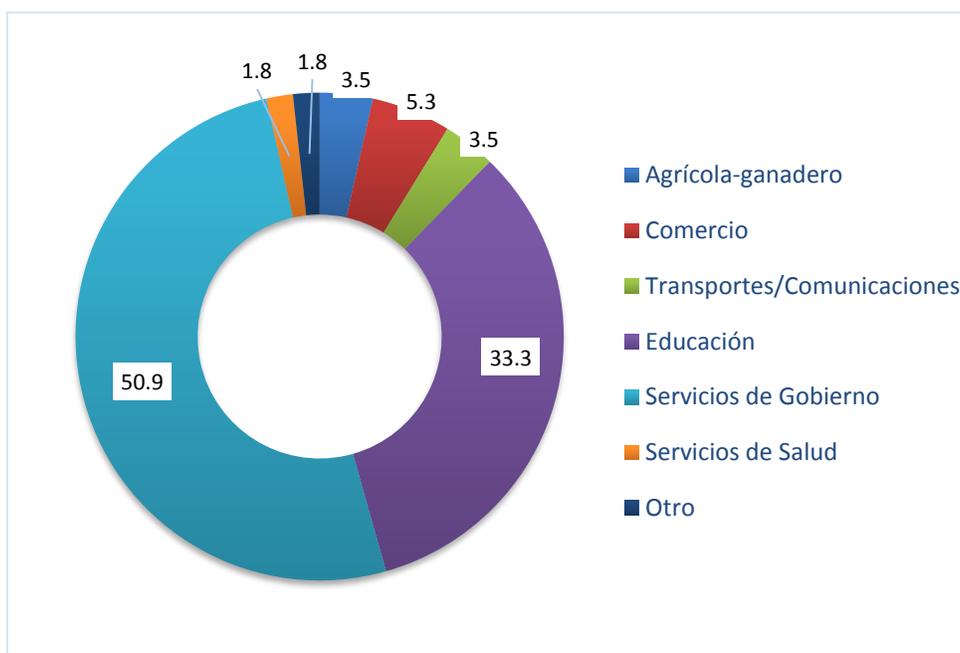
Muchas veces esta situación tiene que ver más bien con la necesidad de un trabajo, para solventar los gastos de un hogar.

Líneas antes se mencionó que la mayoría de los egresados trabajaban en el sector público y específicamente en instancias de gobierno, como lo muestra la figura No.9 donde predominan las ramas de servicios gubernamentales y la de educación, seguida con sólo el 5.3% de comercio.

El sector Agrícola y ganadero, siendo este una buena opción de campo laboral para los egresados de la licenciatura, se encuentra con muy poca ocupación de los egresados con un 3.5% al igual que transportes y comunicaciones, lo cual refleja la escasa importancia otorgada a estos sectores por parte de las autoridades y empresas en los últimos años.

Cabe aclarar que muchos de los empleados en gobierno realizan de forma paralela actividades vinculadas con la docencia.

**Figura 9 Sector económico de la empresa en que trabaja**



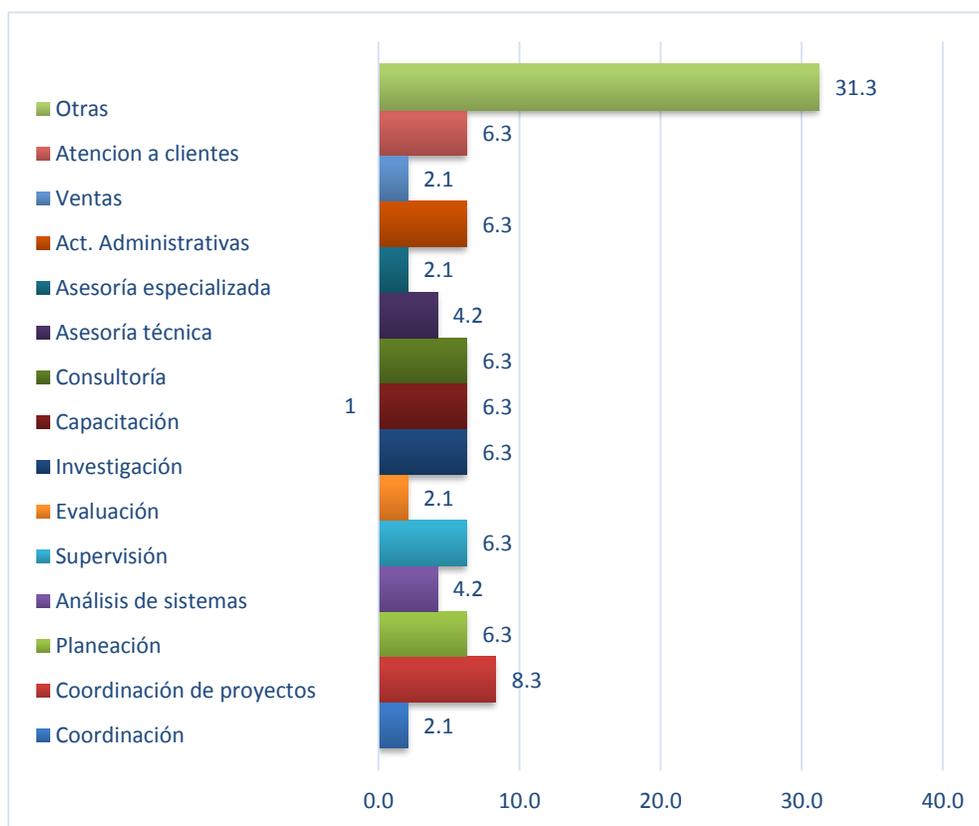
Fuente: Elaboración propia

Del mismo modo podemos observar en la figura 10, la principal actividad profesional que desempeñan tiene que ver con la coordinación de proyectos, seguido por planeación, supervisión, investigación, capacitación, consultoría, actividades administrativas y atención a clientes.

Cabe destacar que los valores más altos de nuevo los registra la condición de otras actividades y los que se reservan el derecho de respuesta, lo que deja ver que algunos de ellos prefieren omitir las actividades que realizan, pues como se mencionó anteriormente, muchos realizan trabajos totalmente distintos a los estudios de Licenciatura.

Una de las preocupaciones centrales del trabajo, consiste en identificar las áreas de campo geográfico con las que se vincula la principal actividad del geógrafo. A lo que, con ayuda del instrumento, los egresados respondieron que sus empleos se relacionan con la gestión y ordenación del territorio, la enseñanza y divulgación, seguidos de quienes laboran en el área del paisaje, territorio y recursos naturales y finalmente en el campo de la información geográfica.

**Figura 10 Principal actividad profesional que desempeña**



Fuente: Elaboración propia

### 3.3.3 Nivel de satisfacción

En el siguiente apartado se analiza la información de uno de los puntos de mayor importancia del estudio; el nivel de satisfacción respecto a lo que la licenciatura brindó a los egresados para enfrentarse al trabajo.

Forbes (2016) dice que 7 de cada 10 empleados están satisfechos con su bienestar en el trabajo a nivel mundial, según el Barómetro Edenred-Ipsos, que mide la satisfacción de los empleados.

De acuerdo con los datos de la tabla 10, los egresados mencionaron que en los rubros presentados la mayoría se encuentra satisfecha y muy satisfecho, sin

embargo, la parte que más preocupa es el salario y la posición jerárquica pues se encuentran poco satisfechos.

Esto se vincula con lo que se explicó líneas antes, que el salario es bajo, y, por otro lado, supone que de esas personas poco satisfechas pueden ser pasantes, ya que en esa calidad es difícil lograr una mejor posición jerárquica, lo que representa un área de oportunidad que pocos de los egresados entienden, hasta que se enfrentan a la realidad laboral.

En los rubros; la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura, el reconocimiento profesional alcanzado y el trabajo en equipo, el porcentaje más alto se encuentra en, satisfecho.

El rubro, totalmente satisfecho, deja mucho que desear, la gran mayoría de los aspectos evaluados se ubican por debajo de la media del gráfico, aunque hay que destacar que, a diferencia de otras secciones de la encuesta, en este caso, los que no respondieron a los cuestionamientos son realmente una cantidad muy baja.

**Tabla 5 Nivel de satisfacción laboral**

Nivel de satisfacción	1.Poco satisfecho	2.Satisfecho	3.Muy satisfecho	4.Totalmente satisfecho
a) 1- La puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la licenciatura	19.4%	34.4%	31.2%	15.1%
b) 3- El reconocimiento profesional alcanzado	14.0%	38.7%	32.3%	15.1%
c) 4- El trabajo en equipo	8.7%	38.0%	31.5%	21.7%
d) 8- El ambiente de trabajo	3.3%	27.5%	48.4%	20.9%
e) 9- El salario (ingresos y prestaciones)	28.6%	39.6%	22.0%	9.9%
f) 10-La posición jerárquica alcanzada	33.3%	35.6%	26.7%	4.4%

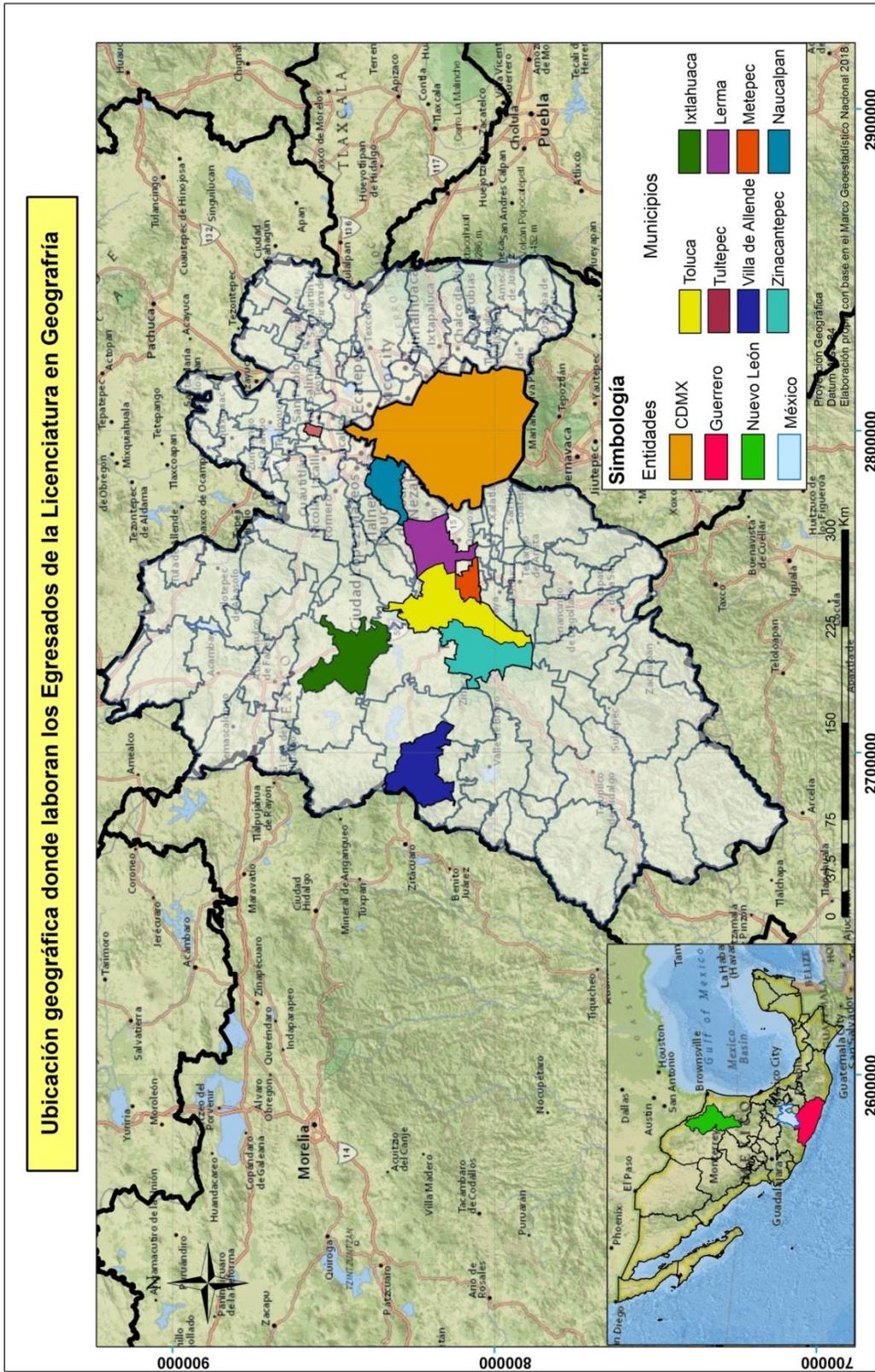
Fuente: Elaboración propia

### **3.3.4 Lugares de desempeño laboral**

Como se puede observar en el siguiente mapa, el 90% de los egresados laboran en el Estado de México y más específicamente en el Valle de Toluca, por lo que de acuerdo con Artasu (2013) sobre la distribución geográfica de las ofertas, se intuye una relativa dispersión aunque el Distrito Federal con el 50% eran donde más ofertas se habían dado, seguido del Estado de México (10%), Jalisco (10%), Querétaro (6%) Veracruz (4%) y Nuevo León (4%). Donde se observa que hay una relación geográfica entre ofertas dadas y estados donde hay oferta universitaria en geografía, siendo la excepción Nuevo León. Además de ello, la distribución de las ofertas coincide con la presencia de entornos urbanos, centros industriales y de servicios. Sin embargo, hay que señalar que algunas ofertas que se localizaban en estados como Yucatán, Campeche, Sinaloa o Baja California, respondían a demandas específicas, algunas de ellas relacionadas con entornos naturales.

Dicho lo anterior se puede asumir que los geógrafos egresados buscan y encuentran empleo, principalmente cerca de la Universidad donde estudiaron la Licenciatura.

Mapa 4



Fuente: Elaboración propia

## 4 Conclusiones

Después de este breve recorrido, analizando varios aspectos de la inserción laboral y el mercado de trabajo donde se ubican, es posible concluir que efectivamente la proporción de geógrafos egresados es baja, tanto en la UAEMéx como en las otras universidades donde se imparte la carrera. Esto se relaciona con el hecho de que en varias empresas o instituciones, no conocen que exista esta carrera y mucho menos que es lo que hace el geógrafo, razón por la cual pueden pasar hasta dos años para conseguir un trabajo o bien, desistir en el intento, y aceptar otras alternativas laborales, dedicarse a la tesis o bien a la informalidad.

Otra parte del supuesto que guio la investigación, fue que las limitaciones de empleo afectan más a quienes no se titulan, y que las opciones de trabajo existentes son mal pagadas o poco relacionadas con la formación profesional, y en efecto, la realidad que vimos a través de esta investigación, es que el argumento anterior se confirma, aunque en algunos casos parcialmente, porque la oferta de empleo en México para todo tipo de profesionistas cada vez tiende a ser menor, salvo ciertas excepciones.

Además, es importante mencionar que del total de la muestra cómo se mencionó anteriormente, el 77% se encuentra trabajando actualmente, sin embargo sólo la mitad reportó una total coincidencia con su formación y sus estudios de licenciatura, por lo que la otra mitad probablemente está laborando en actividades que no tienen nada que ver con la carrera debido a la necesidad de un empleo y tener que aceptar trabajar en cualquier otra cosa por el simple hecho de poder tener un ingreso para sustentar a sus familias, también considerando la falta de conocimiento de la existencia de la carrera y de oportunidades laborales.

Otra cosa es que, aunque las menores oportunidades de empleo podrían afectar a los pasantes, la realidad es que hay casos donde son ellos quienes ganan mejor que los titulados, es decir que no hay una regla que se cumpla para todos, ni en el acceso al empleo, el salario o la relación entre formación y trabajo. Lo anterior puede

ser derivado justo del escaso conocimiento de la carrera, el perfil profesional y el quehacer geográfico, muchas veces ocupado por otro tipo de profesionistas, por la versatilidad del mismo.

A pesar de que la carrera de Geografía, según INEGI y Forbes, es una de las mejores pagadas en México, con salarios del orden de 12,000 pesos según el primero y en promedio de 15,400 pesos, según el segundo, la investigación demuestra que solo 16.4% del total de la muestra, ganan por arriba de los 12,000 pesos promedio mensuales, cuando en promedio un licenciado gana mensualmente 11,327, de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), citado por Forbes.

Otro punto que vale destacar al respecto, es que el nivel salarial, según los grupos de ingreso determinados presentan un comportamiento poco uniforme, mientras los salarios más bajos los obtienen los titulados, los más altos corresponden a los pasantes, aunque ligeramente por arriba de los titulados y los grupos intermedios también se subdividen, entre unos y otros.

El 90% de los estudiantes provienen del Estado de México, y el mismo porcentaje decide trabajar en el propio Estado, siendo esto un factor asociado al hecho de que la licenciatura en Geografía sea impartida en el mismo lugar, y como lo mencionaba Checa (2013), se intuye una relación geográfica entre las ofertas dadas y los estados donde hay oferta educativa de la carrera en geografía, ya que se crea una oferta laboral de acuerdo a las necesidades de los egresados, donde es más fácil dar a conocer la carrera y su utilidad en el mismo lugar donde se estudia.

## 5 Referencias

- Almarcha Barbado, A., Cristóbal Alonso, P., & Castro Noya, L. F. (2005). Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral. 233-246. Obtenido de *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*.
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL 92*, 61-82.
- Abdala, E. (26 de febrero de 2002). Formación y empleabilidad de los jóvenes en América Latina. 1-49. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <http://miriampelem.pbworks.com/f/Formaci%C3%B3n+y+empleabilidad+de+j%C3%B3venes+en+AL.pdf>
- Álvarez Gavilanes, J. (2015). La empleabilidad de los graduados universitarios en el contexto latinoamericano . *Atenas*, 01-15.
- ANUIES. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior, propuesta*. México: ANUIES.
- ANUIES. (1998). *Esquema básico para estudios de egresados en educación superior*. México: ANUIES.
- ANUIES. (2011-2012). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. Obtenido de Anuarios Estadísticos de Educación Superior: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Arango Tobón, O. E., Clavijo Zapata, S. J., Puerta Lopera, I. C., & Sánchez Duque, J. (2014). Formación académica, valores, empatía y comportamientos socialmente responsables en estudiantes universitarios. *Revista de la Educación Superior [en línea] 2014, XLIII (1) (Enero-Marzo)* , 1-19.
- Araya Ramírez, I. (2010). Inserción laboral y líneas de trabajo del geógrafo de la Universidad Nacional. *Revista Geográfica de América Central*, 109-132.
- Arriaga Álvarez., E. G., Díaz Flores., M., & Escalona Franco., M. E. (2010). *Modalidades de Titulación en la UAEM*. México: Compañía Editorial de México.
- Barbado, A. A., Cristóbal Alonso, P., & Castro Noya, L. (2005). Tendencias de las trayectorias de los titulados en tránsito al mercado laboral. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*.
- Betanzos, A. R. (2014). Factores que dificultan titularse de una universidad mexicana. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 117-127.
- Carreto Bernal, F. (2017). *Modelos de Investigación. Ponencia presentada en el Seminario de investigación educativa e inserción laboral*. IESU. Toluca: UAEM.
- CEPAL/OIJ. (2003). Juventud e inclusión social en Iberoamérica. *LC/R.2108*.

- Checa Artasu, M. M. (2013). Competencias profesionales del Licenciado en Geografía en México. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, 1-49.
- Checa Artasu, M. M. (2014). El egresado en geografía en México, sus competencias profesionales en el mercado laboral. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*.
- Ciénega Pino, R. (2018). *Inserción laboral y desempeño profesional de los geógrafos egresados de la UAEM que ingresaron en segunda etapa cohortes 2003-2007, 2011-2015: Tesis de Licenciatura*. Toluca: Facultad de Geografía, UAEM.
- Coordinación de Licenciatura en Sociología. (2009). Seguimiento laboral de egresados 2008. Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UAEM. *Espacios Públicos*.
- Cruz Sancho, S., & Sandí Delgado, J. (2014). Importancia de la educación superior en el desarrollo profesional para la población estudiantil en la Universidad de Costa Rica. *Repositorio Institucional de la UNLP*, 1-18.
- Facultad de Geografía. (10 de enero de 2019). *Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Geografía*. Recuperado el 4 de febrero de 2019, de Universidad Autónoma del Estado de México, Facultad de Geografía:  
[http://facgeografia.uaemex.mx/FacGeo/lic\\_geografia.php](http://facgeografia.uaemex.mx/FacGeo/lic_geografia.php)
- Forbes. (5 de agosto de 2016). *México, el segundo país con los trabajadores más satisfechos en el mundo*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/mexico-segundo-pais-los-trabajadores-mas-satisfechos/>
- Forbes Staff. (16 de octubre de 2018). *10 carreras mejor pagadas en México según IMCO*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/las-10-carreras-mejor-pagadas-mexico-segun-imco/>
- Gómez Ávila, A., & Salguero, V. A. (2014). Una mirada a la soltería masculina. *Rev. Reflexiones*, 79-87.
- INEGI. (10 de agosto de 2017). *Encuesta nacional de empleo*. Aguascalientes: INEGI. Obtenido de Profesiones.com.mx:  
[http://www.profesiones.com.mx/carreras\\_mejor\\_pagadas\\_de\\_1\\_al\\_10.htm](http://www.profesiones.com.mx/carreras_mejor_pagadas_de_1_al_10.htm)
- Jiménez Vásquez, M. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.
- Jiménez Vivas, A. (2009). Contexto actual y determinantes de la inserción laboral de los titulados universitarios. Directrices para el análisis. *EDUCAR*.
- Levet, V. (4 de Enero de 2019). *Casi la mitad de los recién egresados en México no ganan más de 8 mil pesos al mes*. Recuperado el 4 de Febrero de 2019, de Forbes, México:  
<https://www.forbes.com.mx/casi-la-mitad-de-los-recien-egresados-en-mexico-no-gana-mas-de-8000-pesos-al-mes/>

- López Fernández, M., Martín Alcázar, F., & Romero Fernández, P. M. (2007). Una revisión del concepto y evolución del capital social. *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro.*, 1060-1073.
- Martínez , A. (2005). Generación 2000: inserción laboral. Primera aproximación al seguimiento de egresados de la UAMCEH de la UAT. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 117-145.
- Martínez Martín , R. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. *Dialnet*, 65-92. Obtenido de De este modo según Navarro Leal, la Teoría de la Fila, brinda a los empleadores elementos para seleccionar sus trabajadores; la Teoría de la Devaluación de los .
- Mejía Sánchez, C. (2018). *Inserción laboral y satisfacción profesional de los egresados no titulados de la Licenciatura en geografía, cohortes 2003 – 2015: Tesis de Licenciatura*. Toluca: Facultad de Geografía, UAEM.
- Navarro Leal, M. A. (2003). Consideraciones teóricas para el estudio de egresados. En ANUIES, *Esquema básico para estudios de egresados* (págs. 11-18). México: ANUIES.
- NOTIMEX. (18 de abril de 2018). *Dos de cada tres jóvenes no ejercen lo que estudiaron*. Obtenido de El Economista: <https://www.economista.com.mx/finanzaspersonales/Dos-de-cada-tres-jovenes-no-ejercen-lo-que-estudiaron-20180418-0135.html>
- Ortega Martínez, A., Rosas Haro, M., & Rodríguez Márquez, R. (2017). La importancia de la formación integral de los estudiantes de las ESIME Unidad Zacatenco del Instituto Politécnico Nacional . *Revista electrónica de Humanidades, Tecnología y Ciencia del Instituto Politécnico Nacional* , 1-5.
- Pérez Alcántara, B. D. (2017). Análisis de trayectorias escolares de estudiantes de la licenciatura en geografía de la UAEMEX. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, s/p.
- Pérez Alcántara, B. D., Carreto Bernal, F., & Reyes Torres, C. (2019). Inserción y trayectoria laboral de los geógrafos graduados de la UAEM, cohortes 2003 a 2015. *REDIE*, 3.
- Pérez Alcántara, B. D., Reyes Torres, C., Carreto Bernal, F., Ramírez Carbajal, A., & Olmos Cruz, A. (2018). *Reporte del proyecto "Inserción laboral de los egresados del Plan flexible de la licenciatura en Geografía de la UAEM"*. Toluca, Estado de México: UAEM.
- Pérez Alcántara, B. D., Reyes Torres, C., Carreto Bernal, F., Ramírez Carbajal, A., & Olmos Cruz, A. (2018). *Reporte del proyecto "Inserción laboral de los egresados del Plan flexible de la licenciatura en Geografía de la UAEM"*. Toluca, Estado de México: UAEM.
- Ponce de León, T. (2003). *Guía para el seguimiento de trayectorias escolares*. Pachuca: UAEM.
- Rubio Oca, J. (2003). Presentación. En ANUIES, *Esquema básico para estudios de egresados* (pág. s.p.). México, D.F.: ANUIES.

- Salas, C. (2003). Trayectorias laborales entre el empleo, el desempleo y las microunidades en México. *Papeles de población*, 1-37.
- SEP. (04 de abril de 2018). *Secretaría de Educación Pública*. Obtenido de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/300422/Presentacionfortalecimientocompetencias-FINAL.pdf>
- Silas Casillas, J. C. (2009). Resiliencia, capital social y educación básica en México. *Pensamiento Educativo*, 77-97.
- Vargas, R. (2000). Trayectoria profesional de los ingenieros en la industria maquiladora electrónica: el caso de Sanyo Video componentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*.
- Villareal Montolla, C. (2008). La soltería en mujeres de mediana edad. *Reflexiones*, 99-111.
- Weller, J. (2006). Los jóvenes y el empleo en América Latina, desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral. *CEPAL*, 1-326.
- Weller, J. (2006). Problemas de la inserción laboral de la población juvenil en América Latina. *Papeles de Población*.