

## Exploración de la trayectoria laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa

**Manuel Rodolfo Romero López**

Universidad Autónoma de Sinaloa

[mrodolfo@uas.edu.mx](mailto:mrodolfo@uas.edu.mx)

**Carlota Leticia Rodríguez**

Universidad Autónoma de Sinaloa

[letyr@uas.edu.mx](mailto:letyr@uas.edu.mx)

**José Pablo Ruelas Sepúlveda**

Universidad Autónoma de Sinaloa

[josepruel@yahoo.com.mx](mailto:josepruel@yahoo.com.mx)

### Resumen

El desarrollo económico de los países en las últimas tres décadas se ha sustentado en la formación de recursos humanos de alta especialización, y se ha observado que la inversión en educación eleva los niveles de desarrollo de las naciones. Por ello, México ha promovido e incentivado la mejora de la educación superior, donde un indicador de calidad es el desempeño profesional de los egresados. Otro aspecto es la responsabilidad social de las instituciones, por ejemplo para promover el empoderamiento de la mujer en la vida social y laboral. Esta investigación explora la trayectoria laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa. La muestra de 757 egresados (44% hombres y 56% mujeres) permitió conocer el comportamiento diferenciado por género del tiempo, el

medio principal y el requisito de mayor peso que les permitió obtener el primer empleo. Se observa la jerarquía del puesto ocupado según el género, la coincidencia de la formación recibida con el puesto desempeñado y la valoración de mejora del empleo actual respecto al inicial. Por último se analiza el impacto de la participación de los egresados en las distintas ramas y sectores de la economía en función de la ubicación de su puesto de trabajo.

**Palabras clave/Keywords** Trayectoria laboral, género y profesión, egresados, género y trabajo

---

## Introducción

Los espacios formales de educación y trabajo tradicionalmente han sido ocupados mayoritariamente por hombres, en los cuales se ha relegado a las mujeres con actividades profesionales relacionadas con la familia y su cuidado: enfermería ha sido un ejemplo de ello. Actualmente esta situación ha cambiado, en los centros educativos no existen diferencias para aceptar el ingreso de hombres y mujeres en cualquier área de formación. En el mercado laboral la participación de las mujeres ha logrado espacios importantes, aunque las estadísticas indican que sus ingresos siguen siendo menores que el de los hombres.

Elemento fundamental de este cambio de comportamiento en el mercado laboral ha sido el cambio socio-cultural y la educación. La función principal de las Instituciones de Educación Superior (IES) es la formación de recursos humanos que actúen y se desarrollen con éxito en los entornos sociales y laborales. La sociedad y el mercado laboral demandan de las IES programas educativos de calidad y pertinentes, acordes a las actuales y futuras necesidades de una sociedad globalizándose.

Lo anterior forma parte de las políticas de rendición de cuentas, que se traducen en procesos de evaluación y acreditación de la calidad de programas educativos. Las IES tienen la necesidad de investigar cómo ingresan y cómo se mueven sus egresados en el mercado laboral para retroalimentar y mejorar los procesos formativos. El estudio de las trayectorias laborales consiste en conocer los recorridos que hacen los egresados desde que ingresan al mercado laboral hasta el estado presente. El objetivo de este trabajo es explorar las trayectorias laborales de los egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa haciendo una comparación por género en cada una de las características que se analizan.

### **Referentes teóricos**

El término de trayectoria laboral se refiere, en el ámbito de la educación y del trabajo, 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, 2009).

Jiménez Vázquez, define la trayectoria laboral como:

El recorrido en los distintos puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los individuos, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores micro y macrosociales como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el género, el momento social del egreso, el primer empleo, y las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral (2009: 7).

Los estudios de trayectoria laboral pueden orientarse hacia distintos propósitos; tratándose de los egresados de las IES puede ser importante evaluar la pertinencia de los programas educativos a través del conocimiento de la satisfacción laboral (Romero y Rodríguez, 2013; Romero, Rodríguez y Martínez, 2013), de las exigencias del mercado laboral (Romero, Rodríguez y Ruelas, 2012) y del nivel de aplicabilidad de los conocimientos adquiridos durante el periodo de formación en la solución de problemas

laborales relacionados con la profesión. También se puede conocer el nivel de satisfacción laboral y de la formación recibida. En este trabajo se aborda la movilidad laboral de los egresados en la ocupación de los puestos de trabajo dentro de una misma empresa dos o tres años después del egreso o si han cambiado de las fuentes de empleo. Las mujeres poco a poco han logrado mayor participación en el mercado laboral. El factor más relevante para que esta situación ocurra se debe al ingreso cada vez mayor de las mujeres a las instituciones de educación superior. La matrícula femenina en las universidades se ha incrementado notablemente en los últimos treinta años. De 1980 a 2004 en el Área de Ciencias de la salud pasa del 42.6 al 62.8%, en Ciencias sociales y administración se incrementa del 38.3 al 58.1% y en Educación y humanidades se incrementa de 57.2 al 66.9%. El Área de la Ingeniería y tecnología que tradicionalmente había sido considerada para hombres, también ha incrementado su matrícula femenina al pasar del 11 al 31% (De la Madrid, 2012)

Sin embargo, De la Madrid (2012) sostiene que *las mujeres continúan siendo un sector poblacional fuertemente discriminado, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles salariales y jerarquías dentro de los centros de trabajo, públicos y privados*. Esta situación habremos de analizarla en el caso de los egresados de las licenciaturas que constituyen la muestra de esta investigación.

En México, en la última década se han aplicado políticas de evaluación y acreditación de los programas educativos a través de organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior, A.C. (COPAES), los Comités Institucionales de Evaluación de la Educación Superior (CIEES) y el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL) que a través del Examen General de Egreso de la Licenciatura (EGEL) permite identificar si los egresados de la licenciatura cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para iniciarse eficazmente en el ejercicio profesional. Las principales asociaciones y colegios de profesionistas y organizaciones

productivas y sociales de nuestro país están pendientes de los procesos y resultados de este tipo de evaluaciones porque sirven de parámetros para valorar la calidad de la educación que brindan las IES.

Existen instituciones que están solicitando para efecto de la selección de personal la evaluación por competencias, y están apareciendo instancias que evalúan y certifican con base en ese enfoque. Diversos organismos certifican las competencias de los trabajadores basados en normas y estándares de competencia profesionales. El CENEVAL por ejemplo certifica competencias de los docentes para el diseño, planeación, desarrollo y evaluación de cursos. Ante esta situación las IES no pueden permanecer al margen de la inserción y trayectoria de sus egresados al mercado laboral. Los procesos de certificación profesional darán cuenta de la calidad de la formación recibida y llegarán a constituir un indicador importante para evaluar los resultados de las IES.

Una vía importante de valoración la constituye los estudios de seguimiento de trayectorias laborales que realicen las instituciones educativas porque aportan información que ayuda a la toma de decisiones para mejorar la oferta, procesos y pertinencia de los programas educativos. En ello deben mediar análisis sobre el comportamiento laboral que indiquen cambios sociales, culturales y económicos. A esto intenta aportar el presente trabajo.

### **Aspectos metodológicos**

Para obtener la información se ha construido una Plataforma en la web en donde se han registrado los datos generales de los egresados, los que se toman cuando los egresados se encuentran en el último grado de la carrera o cuando están haciendo los trámites para su egreso. Posteriormente, se les localiza a través de correo electrónico y/o vía telefónica para informarles sobre los objetivos e importancia del estudio, se les proporciona clave y contraseña para que ingresen al sistema y se les invita a que contesten el cuestionario.

A través del cuestionario se consultó a 757 egresados de 14 carreras que oferta la Universidad Autónoma de Sinaloa. Aunque el principal medio para aplicar el cuestionario fue a través de la página web, también se realizaron visitas al lugar de trabajo, a domicilio y en otros casos se aprovechó el momento en que los egresados, por algún motivo, visitaron las instalaciones de las respectivas unidades académicas de la universidad. La muestra corresponde a egresados de las cohortes que concluyeron en el periodo comprendido del 2008 al 2011.

## Resultados

En la Tabla 1 se muestran la cantidad de encuestas aplicadas a egresados por carreras y género.

TABLA 1.

Encuestas aplicadas a egresados por carrera y género

CARRERA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Biología	16	9	25
Sistemas computacionales	21	12	33
Nutrición	0	8	8
Enfermería	43	191	234
Arquitectura	17	18	35
Educación	9	27	36
Economía	34	25	59
Ingeniería química	19	8	27
Educación física	14	3	17
Ingeniería civil	93	13	106
Odontología	41	58	99
Trabajo social	1	34	35
Agronomía	19	2	21
Comercio Internacional	4	18	22
	331	426	757

Fuente: Elaboración propia

El 56% de quienes contestaron la encuesta son mujeres; las carreras con mayor presencia femenina (en números porcentuales) son: Nutrición, Enfermería, Trabajo social y Comercio internacional. El 44% son hombres y las carreras con alta presencia masculina (en números porcentuales) son: Ingeniería civil, Agronomía Ingeniería química y Educación física.

El 93.3% de los hombres y el 92.9% de las mujeres manifiestan haber buscado trabajo relacionado con su perfil profesional una vez que concluyeron sus estudios de licenciatura. Como resultado de este esfuerzo se tiene la información de la Tabla 2 en donde se establece el tiempo que les llevó obtener un empleo.

**Tiempo para obtener el primer empleo.**

El 76% de las mujeres y el 68.9% de los hombres encontraron empleo en menos de seis meses, en general, el 73% de los egresados encuentran trabajo en este periodo de tiempo. De acuerdo con los datos mostrados en esta Tabla y considerando que el 6.3% de los hombres y el 5.8% de las mujeres no encontraron empleo y continuaron con el que ya tenían, al ser menos las mujeres que están en esta situación y mayor el porcentaje de ellas que encuentran trabajo antes de seis meses, se concluye que las mujeres tienen mayor facilidad para encontrar trabajo.

---

TABLA 2:

Tiempo en que obtuvieron el primer empleo, una vez concluida la licenciatura

PERIODO DE TIEMPO	HOMBRES	MUJERES
Menos de 6 meses	68.9%	76.0%
De 6 a 12 meses	18.7%	14.0%
De 1 a 2 años	4.1%	3.4%
Más de 2 años	1.9%	0.7%
No encontré y seguí con el mismo empleo	6.3%	5.8%

---

Fuente: Elaboración propia

Si tendemos a la definición de trayectoria laboral como *la sucesión de puestos de trabajo y actividades profesionales que desarrollan los egresados de educación superior, derivadas de la formación recibida y de la combinación de factores inherentes al sujeto como los antecedentes familiares, las relaciones personales y el género, que permiten explicar la*

movilidad social, económica y laboral (Jiménez, 2009), esta se empieza a configurar desde el momento en que se inicia a trabajar y el medio por el cual se obtiene el primer empleo.

**Principales medios para obtener empleo.**

De los seis medios principales por los cuales se obtiene el primer empleo que se muestran en la Tabla 3, se percibe la tendencia tradicional de favorecer al sector masculino. Los tres factores en que los hombres tienen mayor porcentaje son: recomendación de amigos y familiares, invitación de empresas e instituciones y la creación del negocio familiar. Desde este último factor se nota la confianza que la familia deposita en el hombre para establecer un negocio o para recomendarlo ante los posibles empleadores.

TABLA 3:  
Medio más importante mediante el cual encontró trabajo al concluir la licenciatura

	HOMBRES	MUJERES
Bolsa de trabajo, anuncio en el periódico	17.7%	27.0%
Recomendación de amigos, profesor, amigo o familiar	49.7%	41.9%
Invitación expresa de una empresa e institución	11.0%	6.2%
Relaciones hechas en empleo anterior o servicio social	14.3%	16.4%
Creación de negocio propio o familiar	3.0%	2.7%
Otro (especifique):	4.3%	5.7%

Fuente: Elaboración propia

Se observa que los medios de mayor porcentaje por los que las mujeres encuentran empleo son: bolsa de trabajo, anuncio en el periódico, relaciones hechas en empleos anteriores o en el servicio social y en otros (el principal medio señalado en este caso es la búsqueda de empleo a través de la Red de Internet). Estos aspectos son menos tradicionales, más abiertos, y en el caso de empleos anteriores, es muestra de haber

probado sus competencias profesionales. Llama la atención el uso del Internet como medio para buscar empleo pues esto es lo que se perfila con mayor fuerza para el futuro inmediato.

**Principal requisito para obtener empleo.**

En la Tabla 4 se muestran los requisitos formales de mayor peso para mediante los cuales las y los egresados obtienen empleo. Para hombres y mujeres el principal requisito es la entrevista formal. Sin embargo, se puede observar que las mujeres otorgan mayor importancia que los hombres a tener el título de licenciatura y aprobar el examen de selección. El hecho de que los hombres consideren más importante que las mujeres, a pasar la entrevista formal, puede estar relacionado con las recomendaciones de amigos y familiares.

---

TABLA 4:

Requisito formal para conseguir trabajo, una vez concluida la licenciatura

	HOMBRES	MUJERES
Tener título de licenciatura	30.1%	32.0%
Aprobar los exámenes de selección	26.4%	28.9%
Pasar una entrevista formal	43.6%	39.1%

---

Fuente: Elaboración propia

**Jerarquía del puesto de trabajo.**

Al cuestionar a los egresados si están actualmente trabajando, el 98% de los hombres y el 99% de las mujeres respondieron afirmativamente. En la Figura 1 se muestra el nivel jerárquico del puesto de trabajo que desempeñó en su empleo inicial y el que desempeña actualmente. La mayoría se desempeñan como empleados y como profesionales, situación que es esperada en tanto que lógicamente son la mayoría de los puestos que ofrece el mercado laboral. Lo que ya no es lógico es que tanto en el empleo inicial como en el actual son más mujeres que hombres quienes ocupan estos puestos en contraste

con los puestos de mando superior, mando medio y trabajo independiente donde son los hombres quienes mayoritariamente ocupan estos puestos.

Esto último confirma la idea de que persiste la discriminación de la mujer en el mercado laboral. Habría que indagar las razones por las que las mujeres no ocupan los citados niveles de puestos, si es por desconfianza a su desempeño o debido al empoderamiento de los hombres que no permite que las mujeres avancen en la estructura jerárquica de la organización laboral.

Sin embargo, si se observa un movimiento con tendencia a mejorar en la jerarquía de los puestos en el transcurso del tiempo. Se puede ver que hombres y mujeres, aunque con distintos porcentajes, aumentan en el puesto de mando superior de su primer empleo al empleo actual. Esto mismo ocurre en puestos de mando medio en donde los hombres pasan de 13.8 a 18.2% de cuando ocuparon su primer empleo al empleo actual, mientras que las mujeres pasan de 3.5 a 7.8%.

Otro indicador de esta mejora laboral se observa en el puesto de empleado que al inicio alcanza el mayor porcentaje tanto en hombres como mujeres, situación que disminuye en su último empleo porque se perfila como profesional.

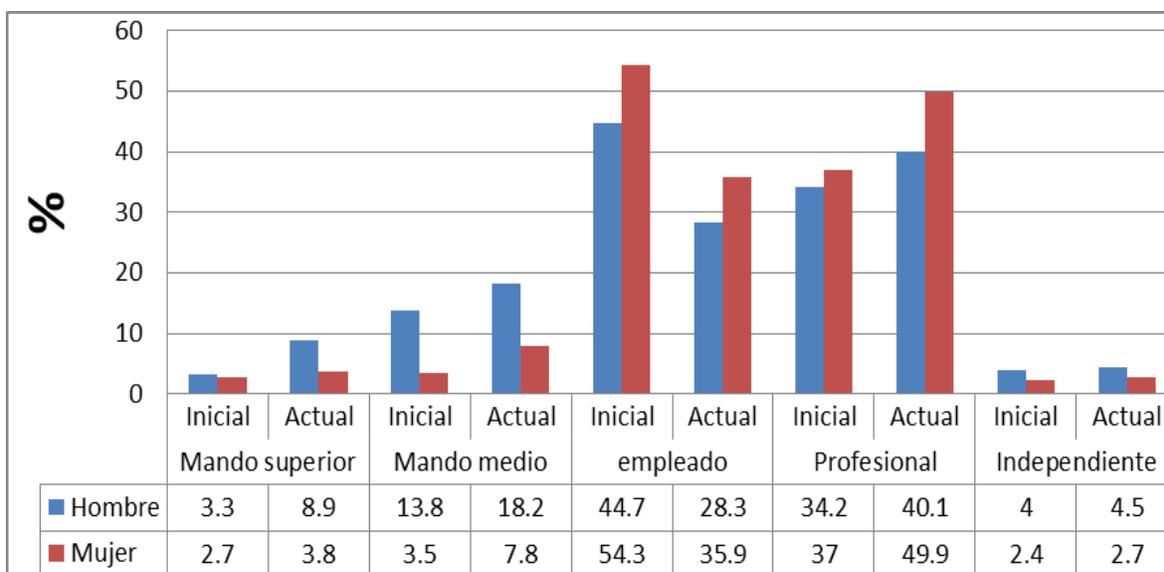


FIGURA 1. Jerarquía del puesto que desempeña

El 18.4% de las mujeres dejan el puesto de empleadas al pasar de 54.3% a 35.9% ocupando esta posición laboral al inicio de su actividad laboral respecto a la que ocupa actualmente. De este porcentaje de mujeres que han dejado de ser empleadas, el 12.9% pasan a desempeñarse como profesionales ya que al inicio el 37% realizaba esta actividad y actualmente la realiza el 49.9%. La diferencia entre el 18.4% en que se reducen las empleadas y el 12.9% en que se incrementan como profesionales es 5.5%, porcentaje que explica el incremento en mando superior, mando medio y el trabajo independiente. Un análisis similar puede hacerse con los hombres y se llegaría a la misma conclusión, es un movimiento laboral que mejora el estatus de los egresados.

**Empresas empleadoras y régimen jurídico.**

Respecto al régimen jurídico de las empresas donde laboran los egresados, cuyos datos se muestran en la Figura 2, la primera observación es que tanto hombres como mujeres, al iniciar su trayectoria laboral, mayoritariamente lo hacen en empresas privadas. En la medida que pasa el tiempo, se presenta una tendencia a dejar los puestos del sector privado para ocuparlos en el sector público.

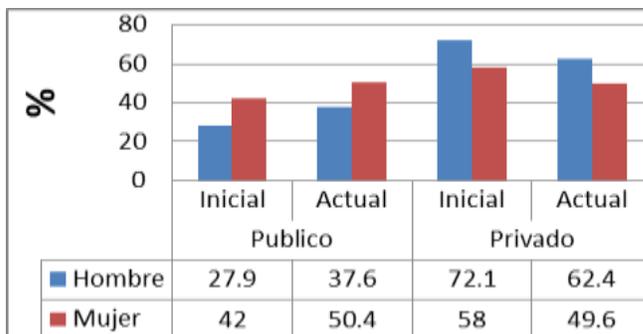


FIGURA 2. Régimen jurídico de la empresa/institución donde trabaja

En el empleo actual, el número de mujeres que trabajan para el sector público es ligeramente mayor que las que lo hacen en el sector privado. También podemos decir que en el empleo inicial y en el empleo actual, atendiendo las respectivas proporciones, las mujeres ocupan más puestos de trabajo en el sector público que los hombres, en tanto los hombres se inclinan por ocupar los puestos en el sector privado.

**Perfil profesional y empleo.**

Un aspecto relevante en la formación de recursos humanos es la pertinencia de los programas de las distintas disciplinas. *La pertinencia es un concepto que refiere directamente a la Calidad educativa. ... Esto pone a su vez de relieve la importancia de los planes de estudios que atienden, en la medida de lo posible, las necesidades y prioridades de los alumnos, sus familias y sus comunidades y está referido directamente a los planes de estudio y su relación con el contexto social y las necesidades locales* (Torres, 2009). El elemento principal para valorar este aspecto es si los egresados adquieren las competencias profesionales para responder a las demandas del mercado laboral y a las expectativas de la sociedad para que atiendan las distintas problemáticas que se presentan.

Entonces, la pertinencia tiene que ver con muchos factores; la demanda de profesionistas en el mercado laboral, las exigencias profesionales del mercado laboral, la ocupación de los profesionistas y la demanda social de educación superior (SEEM, 2011). En este caso lo que estamos analizando es la opinión de los egresados respecto al nivel en que la formación profesional recibida les permite desarrollarse en el mercado laboral, es decir, si los conocimientos, habilidades y destrezas que incorporaron como capital intelectual y cultural durante su proceso de formación en la universidad, están siendo aplicados en el desempeño de sus actividades laborales.

De acuerdo con los resultados que se muestran en la Figura 3, podemos decir que es positiva la coincidencia de la formación recibida con la actividad laboral de los egresados. Si nos remitimos al empleo inicial, el porcentaje de hombres que consideran alta y total coincidencia es 65.1% y en el empleo actual este porcentaje es 66.3%. La diferencia entre estos resultados es 1.2% que significa el movimiento de los egresados a puestos de trabajo con mayor coincidencia con su formación profesional.

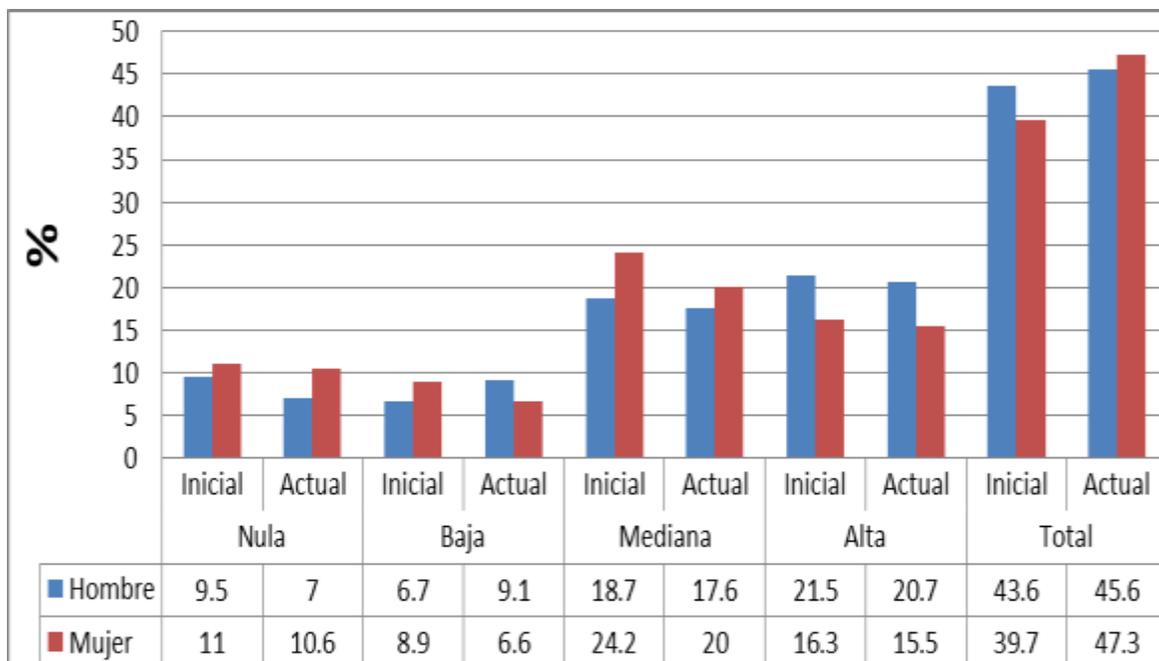


FIGURA 3. Coincidencia de la actividad laboral con la formación recibida

Esta misma valoración, en el caso de las mujeres, arroja que el 56% considera que el empleo inicial tiene coincidencia positiva con sus actividades laborales y el 62.8% tiene esta misma consideración con el empleo actual. La diferencia es 6.8% que se puede entender como el movimiento de las mujeres a ocupar puestos de trabajo con mayor relación con su perfil profesional. El tiempo promedio en que ocurre este movimiento es aproximadamente dos años y medio, considerando que la mayoría obtiene su primer empleo a los seis meses después del egreso.

Se observa que los movimientos de la trayectoria laboral de las mujeres para ocupar puestos con mejor perfil profesional, son mejores que los de los hombres. En el empleo inicial, el 43.6% de los hombres y el 39.7% de las mujeres consideran total coincidencia con su formación profesional; el 3.9% de diferencia indica que los hombres inicialmente se ubican en puestos de trabajo acordes con su perfil profesional, más que las mujeres.

Sin embargo, considerando el empleo actual, el 45.6% de los hombres y el 47.3% de las mujeres, consideran total coincidencia con su formación profesional. Ahora la diferencia se invierte, el 1.7% de las mujeres se ubican en puestos de trabajo mejor perfilados a su profesión respecto a los hombres. Si observamos los datos de la Figura 3 correspondiente a; nula, baja, mediana y alta coincidencia, en el caso de las mujeres notamos la invariante donde siempre es mayor el dato correspondiente a empleo inicial que el de empleo actual. La diferencia en cada uno de estos niveles se concentra en el nivel de total coincidencia, donde las mujeres quedan por encima de los hombres.

#### **Cambios de puestos de trabajo.**

En la Figura 4 se muestran los resultados a la pregunta de cuántos empleos principales han tenido los egresados. Podemos darnos cuenta que proporcionalmente son más las mujeres que los hombres que han tenido 1 o 2 empleos. El 88.1% de las mujeres y el 76.3% de los hombres están en esta situación.

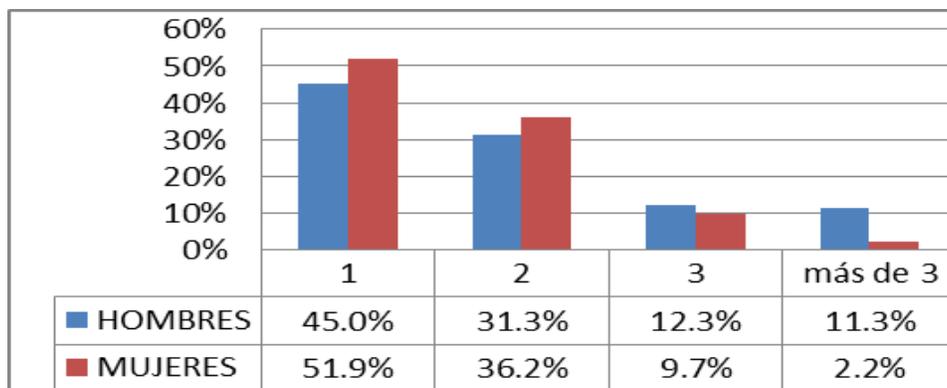


FIGURA 4. Número de trabajos principales

Lo anterior indica que las mujeres son más estables que los hombres en los puestos de trabajo. Tan es así, que el 11.3% de los hombres han tenido 3 o más empleos mientras que solo el 2.2% de la mujeres que han cambiado de empleo en esa misma proporción. Con estos resultados y los movimientos en términos de la coincidencia del perfil profesional y la actividad laboral realizada, se puede concluir que las mujeres son más asertivas/estratégicas al momento de decidir cambiar de empleo, debido a que requieren de menos cambios de empleo para colocarse en puestos de trabajo que les demandan mayor aplicación de las competencias profesionales adquiridas durante su proceso de formación.

La valoración de los cambios que han tenido en los puestos de trabajo desde su primer empleo hasta el empleo actual es muy similar en hombres y mujeres. Aproximadamente el 80% considera que los cambios han sido positivos: que han mejorado. Alrededor del 18% considera que continúan igual y aproximadamente el 2% considera que su trabajo ha empeorado.

Los egresados que permanecen en su mismo puesto de trabajo también han mejorado. Si el 55% de los hombres y el 48% de las mujeres han tenido 2 o más empleos y el 80% de egresados de ambos sexos consideran que han mejorado, quiere decir que aun los que

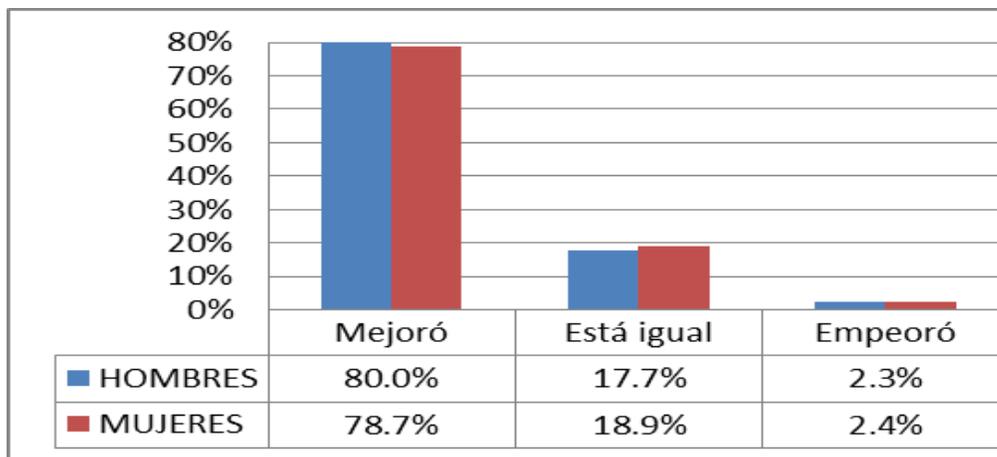


FIGURA 5. Valoración del trabajo actual respecto al inicial

permanecieron en el mismo empleo han mejorado. Esto reafirma lo que Briseño Mosquera concluye en un análisis de la Teoría del Capital Humano y el desarrollo de los países *“la educación coadyuva en la creación de ingresos futuros, en la medida en que las personas desarrollan habilidades y conocimientos que les permiten incrementar sus capacidades productivas y sociales, y de esta forma generar mayores ingresos y riqueza, alcanzando un mayor bienestar y cohesión social, además de reducir la criminalidad”* (2011).

**Ramas y sectores de la economía en las que se desempeñan los egresados.**

El avance tecnológico en general, y el de la información y comunicación en particular, ha revolucionado el comportamiento social en todos los sectores económicos y sociales. A partir de 1950 surge el planteamiento de la Teoría del Capital Humano (TCH) cuyo sustento principal ha sido que una persona profesionalmente bien capacitada, alcanza mayores nivel de productividad y en consecuencia es mejor remunerada y vive mejor. Esto ha llevado a que se elaboren políticas de estado a fin de mejorar los niveles de educación como un medio para mejorar los indicadores de las respectivas economías. Se han utilizado los fundamentos teóricos de esta teoría como estrategia para el análisis de

los nexos entre la educación y las diversas esferas sociales, especialmente las concernientes a la producción y el trabajo.

Por supuesto que el concepto de educación ha cambiado, en la primera versión de la TCH se le daba un carácter “instrumentalista”, centrado en los “contenidos”, en la actualidad se enfatizan las “competencias” como habilidades para actuar en escenarios de “incertidumbre”. Se requiere entonces de una formación para desarrollar disposiciones cognitivas superiores que permita a las y los egresados enfrentar eficazmente situaciones complejas, lo cual supone entrenamiento para resolver problemas, para actuar creativamente y tomar decisiones; el conjunto configura los contornos de una formación orientada hacia las “competencias de empleabilidad” (Aronson, 2007).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promueve entre sus agremiados colaborar con las instituciones educativas para el establecimiento de modelos de formación orientados a dar respuesta a las situaciones de pobreza y exclusión social de los jóvenes; primero ampliando la cobertura a programas de formación de calidad, consistentes con las necesidades sociales y de desarrollo productivo, y después para la inserción laboral (Tokman, 1998)

Ante los nuevos escenarios del mercado laboral en el mundo globalizado, así como la ampliación de brechas de la distribución de la riqueza, la OIT en colaboración con la UNESCO está buscando la manera de garantizar que la expansión y la reforma de los sistemas educativos, vayan unidas a una estrategia de mejora de la oferta educativa necesarias para una vida laboral productiva. Por ello promueve entre sus agremiados la evaluación de políticas para garantizar la igualdad de oportunidades y buen trato de las mujeres en el empleo, en su condición de empresarias, en la atención necesaria a responsabilidades familiares, en su desempeño en organizaciones gremiales o de empleadores (Somavia, 2003).

En más de tres décadas de búsqueda para la incorporación de la mujer en espacios productivos, se puede decir que es mucho lo que este sector ha ganado, primero en los espacios universitarios para su formación profesional, y después en los espacios del mercado laboral. En el caso particular, de una muestra de 757 egresados, donde el 56% son mujeres y el 44% hombres, la participación productiva en cada una de las ramas de la economía se puede observar en la Figura 6.

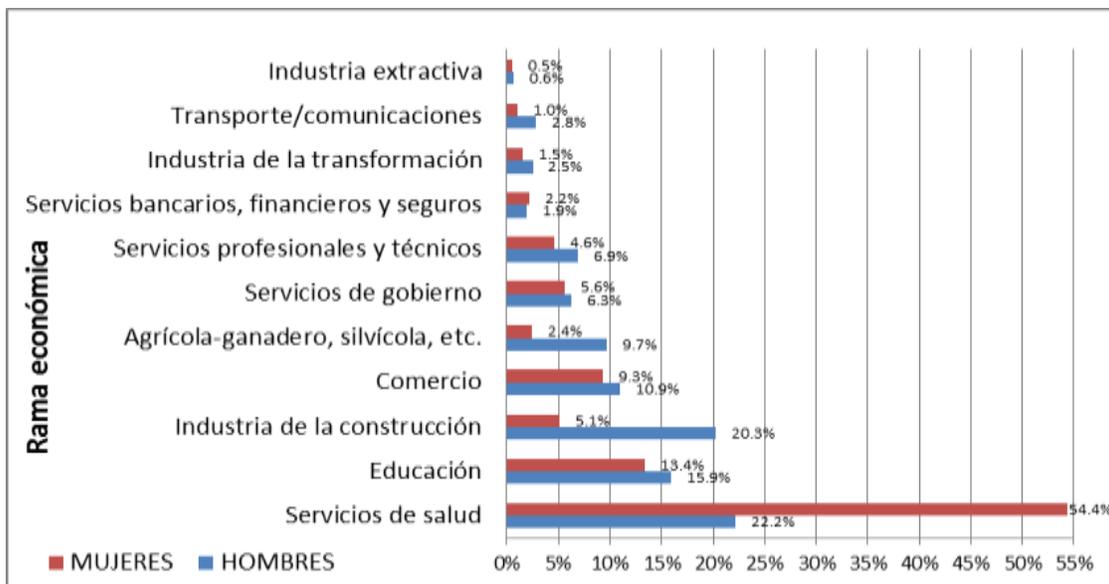


FIGURA 6. Participación de egresados en las distintas ramas de la economía

Es muy amplia la participación de la mujer en los servicios de salud. La explicación al respecto es que la carreras de Enfermería, Trabajo social y Nutrición son predominantemente preferentes para el sector femenino, su mercado laboral pertenece a esta rama de la economía. Por el contrario, la industria de la construcción, agricultura, ganadería y pesca constituyen un mercado laboral ocupado principalmente por el sector masculino. Aunque en la industria de la construcción se observa una relación 1:4 entre mujeres y hombres, se puede decir que es alto el porcentaje de mujeres que se desempeña en esta rama de la economía, si se considera que no hace mucho tiempo este espacio laboral era ocupado exclusivamente por hombres.

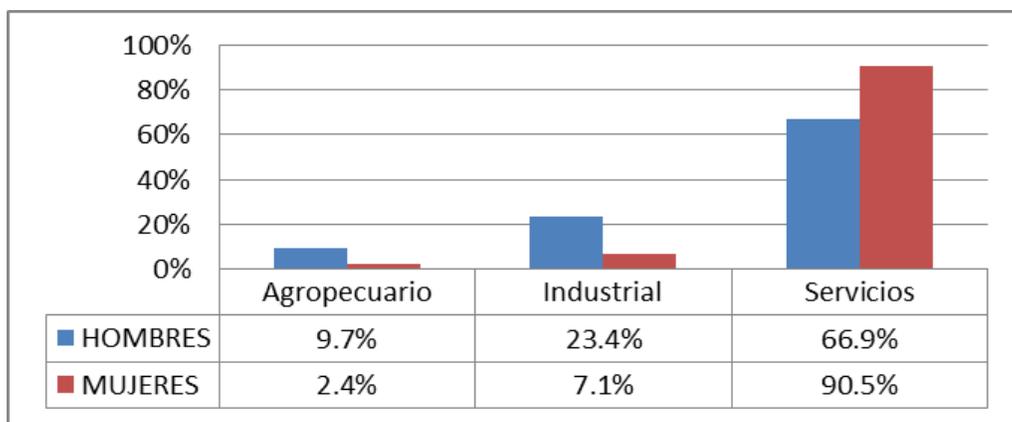


FIGURA 7. Participación de egresados en los sectores económicos

Con la finalidad de tener un análisis más grueso de la participación de los egresados en los sectores de la economía, en la Figura 7 se muestra el porcentaje de hombres y mujeres que participan en cada sector.

En el sector servicios es donde mayor participación se observa. Esto se debe a que las dinámicas de la estructura económica en el Estado así lo están demandando. Destaca que el 90.5% de las mujeres se ubica laboralmente en este sector.

Sinaloa se distingue por ser un estado con alta producción de alimentos. Además cuenta con aproximadamente 620 km de colindancia con el Golfo de California que le dan un alto potencial para el desarrollo de la pesca de distintas especies. Sin embargo, estas áreas del desarrollo económico que corresponden al sector agropecuario, sector primario de la economía, no se traducen en generación de empleos y si se corresponden con el comportamiento de la cantidad de empleos generados por cada sector a nivel nacional.

## Conclusión

La Teoría del Capital Humano ha impactado en las políticas económicas de los países orientando a incrementar la cobertura en los respectivos sistemas educativos. En México, la educación superior, sus procesos y actores, son evaluados por distintas instancias como COPAES, CIEES, CENEVAL, PROMEP y CONACYT en el fin de garantizar que las IES brinden educación de calidad.

La evaluación de los programas educativos para efecto de su acreditación se realiza a través de verificar el nivel de cumplimiento de un conjunto de parámetros e indicadores dentro de los cuales se encuentran la calidad en el desempeño de los egresados y su satisfacción respecto a la formación recibida. La inserción, desempeño y movilidad de los egresados en el mercado laboral en relación con su formación profesional, ha venido adquiriendo mayor ponderación en la determinación de la calidad de los programas educativos durante la última década. Es por ello que, explorar la trayectoria laboral de los egresados de las IES, resulta relevante porque proporciona información que da sustento a la toma de decisiones para la actualización permanente de los programas educativos.

Diferentes estudios han evidenciado que en muchos países, entre ellos México, las mujeres se encuentran en desventaja social y económica respecto a los hombres, que se les ha limitado el acceso a oportunidades, bienes y recursos impidiéndoles desarrollar su máximo potencial productivo y social.

La educación es el elemento principal que ha permitido a las mujeres integrarse cada vez más en los espacios productivos y sociales. En esta investigación se detecta que las mujeres se insertan en el mercado laboral en menor tiempo que los hombres. Al momento de aplicarse la encuesta, un porcentaje de hombres que no habían obtenido empleo después de concluir su carrera es mayor que el de mujeres.

El mejor medio para insertarse en el mercado laboral es a través de las recomendaciones, siendo los hombres quienes mayor provecho obtienen de esto. En segundo lugar está la bolsa de trabajo y anuncios en el periódico, medio en el que el porcentaje de mujeres es mayor que el de los hombres. Esta situación muestra que los hombres son más favorecidos por las recomendaciones siendo el requisito principal para obtener el empleo la entrevista formal, en cambio, las mujeres aprovechan mejor las oportunidades de ofertas de empleo teniendo con requisito el título y el examen de selección en mayor proporción que los hombres.

En los movimientos de la trayectoria laboral se evidencia que el porcentaje de hombres que ocupa puestos de mayor jerarquía es mayor que el de mujeres. La mayor inserción se da en el sector privado y a partir de los movimientos existe una tendencia de ingreso hacia el sector público, tanto que en el empleo actual el porcentaje de mujeres que están en el sector público es ligeramente mayor que en el privado. Otra característica de estos movimientos es la tendencia a disminuir en la posición de empleado para ubicarse como profesional, situación que se corresponde con el incremento de hombres y mujeres que consideran que actualmente su desempeño laboral tiene coincidencia total con la formación profesional recibida y mayoritariamente consideran que su empleo ha mejorado.

## Bibliografía

Aronson, P.P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. Fundamentos en Humanidades. Año VIII – Número II (16/2007) pp. 9/26. Universidad Nacional de San Luis – Argentina. Consultado. Agosto 20 de 2013 en: <http://fundamentos.unsl.edu.ar/pdf/articulo-16-9.pdf>

Briseño M., A. (2011). La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. Apuntes del CENES. Volumen 30 - Nº. 51. Primer Semestre 2011. Consultado, Agosto 20 de 2013 en: <http://virtual.uptc.edu.co/revistas/index.php/cenes/article/viewFile/1503/1451>

CENEVAL (2013). Exámenes Generales de Egreso de Licenciatura (EGEL)-Arquitectura. Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. México. <http://www.ceneval.edu.mx/ceneval-web/content.do?page=7620>,

De la Madrid, R.R. (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Jiménez, M. S. (2009). Trayectorias laborales y movilidad de los biólogos agropecuarios de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. *Revista Perfiles educativos* 31 (126). Consultado el 9 de agosto de 2013 en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/perfiles/article/view/18867>

Romero López, M. R. y Rodríguez, C.L. (2013) Exploración sobre la satisfacción laboral de egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa en Santillán Campos, F. (Coordinador) **Experiencias e investigaciones educativas en Iberoamerica; innovando la educación (pp 93-108)**. Zapopan, Jalisco, México. Umbral Editorial, S.A. de C. V.

Romero López, M. R., Rodríguez, C. L. y Ruelas Sepúlveda, J. P. (2012). Exigencias del mercado laboral a egresados de la Universidad Autónoma de Sinaloa. Memoria del Congreso Internacional de Investigación. Academia Journals- Celaya. Vol. 4, num. 3. (pp. 2634-2649) Recuperado el día 6 de agosto de 2013 en: <http://celaya.academiajournals.com/downloads/Tomo%2018.pdf>

SEEM (2011). Estudio de Pertinencia Educativa. Secretaría de Educación del Estado de Morelos. México. Consultado. Agosto 16 de 2013 en: [http://www.educacion.morelos.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=569&Itemid=553](http://www.educacion.morelos.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=569&Itemid=553)

Somavia, J. (2003). Memoria. Superar la Pobreza Mediante el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 91.a reunión 2003. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Consultado. Agosto 20 de 2013 en: ([http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91\)pdf/rep-ia.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91)pdf/rep-ia.pdf)

Tokman, V. E. (1998). Juventud, Educación y empleo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT). Montevideo. Consultado. Agosto 19 de 2013 en: [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/juventud.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/juventud.pdf)

Torres, G. (2009). **El concepto de pertinencia como característica del enfoque de derechos y la calidad de la educación. Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016. Pacto Social por la Educación. Bogotá. Consultado.** Agosto 16 de 2013 en: <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-article-200310.html>