

Dr. Juan Antonio Taguenca Belmonte
Mtro. Bernabé Lugo Neria



El mercado laboral de los egresados de Ciencias Políticas y Administración Pública



**“EL MERCADO LABORAL DE
LOS EGRESADOS DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA”**

Juan Antonio Taguenca Belmonte
Bernabé Lugo Neria

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**“EL MERCADO LABORAL DE
LOS EGRESADOS DE CIENCIAS
POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA”**

Juan Antonio Taguenca Belmonte
Bernabé Lugo Neria

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Octavio Castillo Acosta
Rector

Julio César Leines Medécigo
Secretario General

Marco Antonio Alfaro Morales
Coordinador de la División de Extensión de la Cultura

Ivonne Juárez Ramírez
Directora del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades

Fondo Editorial

Asael Ortiz Lazcano
Director de Ediciones y Publicaciones

Joselito Medina Marín
Subdirector de Ediciones y Publicaciones

Primera edición electrónica: 2023

D.R. © UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
Abasolo 600, Col. Centro, Pachuca de Soto, Hidalgo, México, C.P. 42000
Dirección electrónica: editor@uaeh.edu.mx

El contenido y el tratamiento de los trabajos que componen este libro son responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente el punto de vista de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

ISBN: 978-607-482-796-5

Esta obra está autorizada bajo la licencia internacional Creative Commons Reconocimiento – No Comercial – Sin Obra Derivada (by-nc-nd) No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas. Para ver una copia de la licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.



Hecho en México/*Printed in México*

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1: EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO.....	25
CAPÍTULO 2: EL MERCADO LABORAL URBANO EN LA REGIÓN CENTRO DE MÉXICO.....	43
CAPÍTULO 3: EL MERCADO LABORAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE CIUDAD DE MÉXICO.....	51
CAPÍTULO 4: EL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONISTAS EN MÉXICO.....	57
CAPÍTULO 5: EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO.....	61
CONCLUSIONES.....	115
BIBLIOGRAFÍA.....	117
ANEXO.....	121

INTRODUCCIÓN

La primera pregunta que surge a la hora de plantearse un estudio sobre el mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública es: ¿qué son y qué hacen éstos? No es una pregunta baladí, pues todo empleador debe hacérsela en el momento en que decide contratar a un profesionalista. El tema está vinculado con las necesidades de conocimiento (es decir, con los principios que lo sustentan y el uso social que éste tiene), y con las capacidades demandadas y los valores requeridos. Conjunto éste que determina el perfil del candidato a elegir. Pues bien, el licenciado en Ciencias Políticas y Administración Pública es un profesional que realiza el análisis y gestión de los fenómenos políticos-administrativos. Esto quiere decir que está dotado de las herramientas teóricas y metodológicas necesarias para afrontar con eficacia su labor. De esta forma, es un profesionalista capacitado para la investigación en ciencias políticas y administración pública; es un planificador, gestor y asesor que posee un conocimiento amplio de los complejos temas de su saber; es un administrador eficiente y eficaz de las políticas públicas que se desarrollan en los diversos niveles de la administración; es un analista y difusor (utilizando para ello los medios de comunicación) de la política y el ejercicio de la administración pública; es un asesor imprescindible para los organismos, tanto públicos como privados, y las empresas, en el amplio y variado espectro de temáticas que abarca su especialidad.

Lo dicho en el párrafo anterior ya nos da una idea de los campos de trabajo del egresado en Ciencias Políticas y Administración Pública. Al respecto, como señala la propia Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en su Programa de esta especialidad, están ubicados en las siguientes áreas:

- Municipal
- Estatal
- Federal
- Consultoría
- Organizaciones No Gubernamentales
- Ámbito político
- Organizaciones internacionales
- Ámbito educativo¹

Éstas son áreas en las que el egresado de la especialidad adquiere conocimientos para afrontar las problemáticas que se le presentan, sabiendo asumir en cada momento los retos que encuentra y aprovechar las oportunidades que surgen en su camino. Todo ello a fin de contribuir de manera notable a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos. Para ello se le dota de una sólida formación multidisciplinar teórica y metodológica, pero también especializada en su área específica de interés profesional, que abarca una amplia gama de disciplinas: administración, economía, derecho, ciencia política, ética, estadística, idiomas, por citar sólo algunas de las más importantes.² Todos estos conocimientos son necesarios para afrontar un trabajo, el de la Administración Pública, caracterizado por su diversidad.

Buena prueba de lo que aquí estamos diciendo, en cuanto a la especialización adquirida por las Ciencias Políticas, lo constituye, como nos lo recuerda Gabriel L. Negretto, que:

En los últimos 50 años el estudio de la política pasó de ser un objeto de análisis compartido por el derecho, la historia y la filosofía a convertirse en una disciplina y una profesión con identidad propia. Este desarrollo se explica por el conocimiento especializado, tanto empírico como teórico, que los politólogos han alcanzado sobre problemas fundamentales de la vida política, tales como el surgimiento del orden y el conflicto, la estabilidad y el cambio de los regímenes

¹ Véase <http://www.uaeh.edu.mx/oferta/sociales.htm>, concretamente en el link de Ciencias Políticas y Administración Pública.

² En el anexo se adjunta el Plan de Estudios en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. En él se detallan las áreas del saber en donde el futuro profesional de las Ciencias Políticas y/o Administración Pública adquiere conocimientos fundamentados y fundamentales para el desempeño de su profesión.

políticos o el impacto de las reglas electorales y de las constituciones sobre el funcionamiento y duración de la democracia.³

No podemos olvidar tampoco que tanto las Ciencias Políticas como la Administración Pública no sólo son profesiones, son también ciencia. En este sentido:

Como profesión implican el desarrollo y aplicación de un conjunto variado de conocimientos, destrezas, procedimientos y técnicas en el intento de manejar inteligentemente los problemas políticos para promover el bienestar social. Como ciencias consisten en un esfuerzo disciplinado, dirigido a establecer un cuerpo sistemático de conocimientos acerca del comportamiento político y los diversos factores que inciden en la Administración Pública.⁴

Llegados a este punto debemos recordar que las Ciencias Políticas y la Administración Pública, aunque muy vinculadas entre sí, no son lo mismo. Mientras que la primera va dirigida a los interesados en el comportamiento político, las instituciones, los sistemas políticos y las políticas públicas, en una palabra hacia la política en su conjunto, es decir se sustenta en lo político. La segunda destaca por la búsqueda de conocimientos teóricos y prácticos que permiten administrar lo público en forma eficiente, eficaz y económica. En una palabra, se fundamenta en lo aplicado. Sin embargo, ambas, sin ser lo mismo, como dijimos, se necesitan. Forman, por así decir, el cemento y ladrillo de una buena construcción institucional, que debe basarse no sólo en la gerencia privada. Ello es así porque las Ciencias Políticas requieren de lo que de aplicado tiene la Administración Pública para corporizarse en la realidad social; siendo que esta última demanda de la primera su fundamento último, necesariamente político, que le da forma. En último término, la política legitima la actuación de la Administración Pública, mientras que ésta administra las decisiones de aquella. Siendo ambas, en su conjunto, importantes para la solidez de las instituciones públicas. Es por ello que Omar Guerrero, refiriéndose a la reforma de la licenciatura de Ciencias Políticas, ocurrida en México en 1959, se felicita:

³ En Negretto, Gabriel, L., “El rumbo de las Ciencias Políticas”, p. 347.

⁴ Cita Extraída de <http://www.unphu.edu.do/unphu/facultades/juridicas>.

“No cabe duda que este fue un feliz encuentro, un matrimonio muy bien avenido”.⁵

La Administración Pública no plantea grandes problemas definitorios y de ubicación profesional. Se puede definir como un conjunto de organizaciones diferenciadas vertical y horizontalmente. La primera división, la vertical, se estructura en dos niveles: político y operativo. En la segunda división, la horizontal, existen distintas organizaciones que se distinguen por sus contenidos concretos y especializados. Destacan de éstas: las coercitivas, que son las destinadas a mantener eficazmente la dominación del Estado frente a los individuos, grupos sociales y otros estados (policía, sistema judicial y ejército son los ejemplos característicos de las mismas); organizaciones sectoriales como los Ministerios y otro tipo de Instituciones tan importantes como las vinculadas al sistema sanitario, sistema educativo, trasportes y medios de comunicación públicos, etc. Cabe decir que los profesionales de la Administración Pública tienen mucho que aportar a ambos niveles, ya que su formación les permite no sólo gestionar eficazmente las organizaciones técnicamente sino también, y eso es muy importante, entender e interpretar el contexto político que las rodea, lo que es fundamental para una toma de decisiones estratégicamente fundamentada. Otro aspecto importante a destacar es que el conocimiento adquirido por estos profesionistas los hace imprescindibles en la intermediación de ambos niveles, y entre la sociedad y el político. Consideración esta última que comparten con los especialistas de las Ciencias Políticas. En cuanto a ésta, tiene una larga tradición histórica que se remonta a los tiempos de la antigua Grecia, con escritos tan significativos en la historia de la humanidad como los de Platón: *La República*, y de Aristóteles: *La política*. Pero cuya forma actual no se dará hasta la aparición del libro de Nicolás Maquiavelo: *El Príncipe*. Otros hitos importantes en la literatura de esta disciplina son los trabajos de Jhon Locke: *Ensayo sobre el gobierno civil*, de Thomas Hobbes: *Leviatán*, de Montesquieu: *Del espíritu de las leyes*, de Juan Jacobo Rousseau: *El contrato social*; y ya en el siglo XX los conocidos libros de Max Weber: *El político y el científico*, y de Gaetano Mosca: *La clase política*. La relación no agota, ni mucho menos, la inmensa bibliografía

⁵ En Guerrero, Omar, *Principios de Administración Pública*, <http://omega.ilce.edu.mx:3000/sites/csa/principio/inicio.html>, p. 68.

existente en esta área de conocimiento, pero nos da una idea clara de la importancia histórica y actual que tiene esta disciplina en el campo de las Ciencias Sociales y Humanas. El desarrollo de esta ciencia en el siglo XX ha sido espectacular.⁶ Por tanto, no es de extrañar que exista consenso a nivel mundial en cuanto a considerar a las Ciencias Políticas como maduras, al tiempo que profesionalizadas.⁷

El término “profesión” es muy importante, ya que es el que da sentido a la existencia de un mercado laboral para los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública. Pues bien, una profesión se define por un conjunto de conocimientos, habilidades, pautas y normas específicas aprendidas a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje, que encuentran su manifestación en los conocimientos, destrezas y habilidades que los profesionistas utilizan en el desempeño de su labor.

En este breve repaso de lo que es una profesión no debemos olvidar otro aspecto que es de tanta importancia como el señalado, cuando no más. Este aspecto, que está vinculado estrechamente con el proceso de socialización profesional, no es otro que el de la adquisición de los comportamientos profesionales adecuados. Por cierto, ésta es otra de las funciones de la Universidad, aunque la misma se dé en un sentido latente y no manifiesto.

Todo lo expuesto en los dos párrafos anteriores supone también la posibilidad de medición de desempeño y actitud profesional en un puesto determinado. En última instancia, es esta posibilidad de evaluación la que nos da

⁶ Véase al respecto Bolívar Meza, Rosendo, *La ciencia de la política*, México, Instituto Politécnico Nacional, 1999. Especialmente, el capítulo 3: “la política como ciencia”, p. 39-60.

⁷ En el mismo sentido, Goodin, R. y Klingemann, H. D. (eds.) *Nuevo Manual de Ciencias Políticas*. Aquí, se hace necesario considerar también la vinculación histórica, como profesión, de las Ciencias Políticas y la Administración Pública. Al respecto, ya a mediados del siglo XVIII en Alemania la unión entre Economía, Policía (nombre que se le daba en aquel tiempo a la Administración Pública, la cual no fue denominada como tal hasta que en 1808 el francés Carlos Juan Bonnin lo hizo por primera vez en su obra *Principios de Administración Pública*) y Caramelística (que consistía en diversas técnicas de tributación y del gasto razonable del dinero del erario para estimular el desarrollo) fueron el vehículo de enseñanza de las Ciencias Camerales, las dedicadas al estudio de asuntos políticos, y la primera manifestación de una auténtica profesión de Estado. Esta profesión era integral, puesto que la misma requería conocimientos de Administración Pública, de Ciencias Políticas y de Hacienda.

la regla que determina la presencia de una profesión reconocida socialmente. Y ello fundamentado en que se puede comprobar “la existencia de una competencia profesional mínima que todos reconocemos en base a un núcleo común”⁸.

Establecidas las características esenciales de las Ciencias Políticas y de la Administración Pública, así como señaladas las que debe reunir una profesión, nos queda preguntarnos si aquéllas se sitúan dentro de éstas o, por el contrario, vienen afectadas de indefinición.⁹ Esto supondría caer en incertidumbres respecto al perfil ocupacional de los egresados que ingresan como profesionistas en las áreas laborales a las que nos estamos refiriendo.

La respuesta a la pregunta que nos hacemos tiene dos dimensiones. La primera de ellas, la que hace referencia a lo que los empleadores esperan de estos profesionistas, intentaremos contestarla a lo largo del libro. La segunda, que es la que nos interesa destacar en este momento, se refiere a lo que proporciona la Universidad, tanto en materia de socialización del comportamiento profesional considerado correcto como en su aportación manifiesta fundamental: la enseñanza de los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas por el mercado laboral. El primero de los supuestos es bien conocido, y ya a principios del siglo XX lo señaló el sociólogo francés Emile Durkheim en su obra: “educación y sociología”¹⁰. En términos generales lo que nos viene a decir este autor es que los Centros Superiores de Educación tienen la función singular de ejemplificar para los estudiantes los modelos adecuados de comportamiento, mismos que los empleadores demandan como parte importante del perfil profesional del egresado.

⁸ Fernández, María de los Ángeles, “Una disciplina en busca de la profesión”, p. 9.

⁹ Entendemos por indefinición el no establecimiento de límites de una materia a través de la identificación de sus atributos principales. Para el caso que aquí nos ocupa la indefinición supondría la no coincidencia del comportamiento aprendido por los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública en la Universidad con el esperado por los empleadores. Esto supondría la existencia de una disfunción entre el perfil académico y el perfil profesional en uno de sus aspectos principales, el del comportamiento. El mismo comentario es válido si lo que se produce es una diferencia sustantiva entre los conocimientos, destrezas y habilidades enseñadas y las requeridas por el mercado laboral, pero esto ya lo veremos más adelante.

¹⁰ Ver al respecto, Durkheim, Emile, *educación y sociología*.

Las modificaciones históricamente motivadas de los comportamientos requeridos en los específicos mercados laborales de las distintas profesiones exigen de la Universidad un gran esfuerzo de adaptación a los “nuevos tiempos”. Si quiere seguir cumpliendo con la función socializadora de los profesionales, que el mercado laboral tradicionalmente le ha asignado, necesita repensarse en formas que estén acorde con lo que el mundo del trabajo le reclama. No hacerlo es alejarse del cumplimiento de una de sus funciones principales, la que estamos refiriendo, además de quedar rezagada en cuanto a los requerimientos que la sociedad hace a estas reconocidas y prestigiosas instituciones. Este es un motivo poderoso para que la Universidad se redefina constantemente a sí misma. Las Ciencias Políticas y Administración Pública, como disciplina académica universitaria, con estrechos vínculos con el mundo laboral, no es ajena a estas consideraciones de cambio y rediseño.

Respecto a la adaptación de conocimientos, destrezas y habilidades adquiridos en las Instituciones de Enseñanza Superior y a las necesidades de los empleadores, señalar que aquéllas deben de estar de acorde con éstas. Lo contrario es obligar a las empresas y Organizaciones a diseñar programas para que los egresados “desaprendan lo aprendido”. Lo último constituye un factor de deslegitimación para la Universidad demasiado importante para ser desatendido.

No debemos perder de vista, sin embargo, cual es el mercado laboral de las disciplinas a las que nos referimos. Éste se caracteriza principalmente por sus atributos propiamente estatales, siendo la “Administración Pública la actividad propia del Estado; la que tiene lugar en sus diversos órganos y está encaminada a producir las condiciones que facilitan la perpetuación de la sociedad, así como crear las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen”.¹¹ Las Ciencias Políticas ayudan, desde la reflexión, a la política a marcar las directrices del Estado.

Lo dicho en el párrafo anterior es sustantivo, en el sentido que la Administración Pública y las Ciencias Políticas existen sólo en función de los “intereses públicos” y no en función de los “intereses privados”. Ello no quiere decir que los egresados de estas áreas del conocimiento que trabajen para empresas y organizaciones privadas no defiendan los intereses de éstas, sino que el sentido de estas disciplinas está enfocado prioritariamente hacia el Estado y

¹¹ Gerrero, Omar, *op. cit.*, p. 2.

sus órganos. Aquí es preciso añadir que las organizaciones privadas deben entender cuáles son las reglas del juego en sus relaciones con la Administración Pública y quien las dicta. De ahí la importancia que para las empresas privadas tienen los especialistas de la esfera pública.

Es lo público, referido al Estado y sus órganos, lo que da sentido y legitima la existencia de estudios superiores en Ciencias Políticas y Administración Pública, al tiempo que es también quien proporciona un mercado laboral directo, o indirecto, a los egresados en estas disciplinas. Por tanto, es básicamente el Estado y sus Órganos quien define los atributos del perfil profesional requerido de los egresados en estas áreas del saber humano. Pero que sea el Estado, que tiene como distintivo su carácter público, quien define estas profesiones no las exime, de ningún modo, de la “utilidad” como su principio fundador y fundamentante; pues es la utilidad pública, la cual también está muy vinculada con el interés particular, el incentivo más poderoso para que los individuos se unan en una sociedad política.

Tampoco debemos olvidar, como nos lo recuerda Dimock Marshall que:

La Administración Pública no es meramente una máquina inanimada que ejecuta irreflexivamente el trabajo del gobierno. Si la Administración Pública tiene relación con los problemas del gobierno, es que está interesada en conseguir los fines y los objetivos del Estado. La Administración Pública es el Estado en acción, el Estado como constructor.¹²

Varios son los aspectos a destacar de la cita anterior. El primero de ellos, al que *ut supra* ya hicimos referencia, es la estrecha urdimbre existente entre Administración Pública, Política y Ciencia Política.¹³ La segunda, que es la

¹² Marshall, Dimock, “The Meaning of Scope in Public Administration”. En Gaus, Jhon et al., *The Frontiers of Public Administration*, p. 12.

¹³ Resulta interesante señalar que la palabra política y la palabra pública (que es la definitoria de la Administración Pública) poseen, además de un parentesco etimológico, un significado conceptual común: ambas se refieren a lo colectivo, comunitario, conjunto. Véase, Guerrero, Omar, *op. cit.*, p. 9. No fue hasta mediados del siglo XVIII, cuando se sentaron las bases para el estudio científico de la Administración Pública como disciplina independiente, que lo administrativo se diferencio de lo político, aunque esa especialización de funciones no supuso que lo administrativo y lo político no siguieran estrechamente vinculados dentro del Estado. Por tanto, es el Estado quien vincula estrechamente las Ciencias Políticas, la Política y la Administración.

que nos interesa resaltar en este momento, es esa consideración que hace Marshall sobre el interés de la Administración Pública por conseguir los fines y objetivos del Estado. Pues bien, es esta finalidad la que está detrás, en la mayoría de los casos, de las funciones ocupacionales de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública y, por tanto, es la que determina en última instancia el perfil profesional requerido. Esto es importante, ya que es este perfil el que nos va a indicar cuál es el diseño curricular que deben implementar los Centros de Educación Superior. En este sentido, la Universidad es la proveedora de los Recursos Humanos que el Estado y sus órganos requieren para funcionar política y administrativamente. Es por ello que aquéllos deben poseer el conocimiento, destrezas, habilidades y comportamientos necesarios para realizar eficaz y eficientemente el trabajo que se les encomienda, y aquélla debe proporcionárselos en medida suficiente. Si existe o no, y en qué medida, esa sintonía entre las necesidades del Estado y sus órganos y lo que las Universidades les ofrecen en cuanto a Recursos Humanos es algo que depende en última instancia de las finalidades de la Administración Pública.

¿Pero cuáles son esas finalidades a las que hacíamos referencia en el párrafo anterior? Pues bien, la Administración Pública debe ser capaz de brindar a los ciudadanos de un Estado: seguridad (en el interior y frente al exterior), alimentos y agua suficientes, asistencia sanitaria, educación, cultura, etc. En resumen, debe facilitarles todo lo necesario para una convivencia civilizada y en bienestar. De los resultados que obtenga, tanto en extensión como en calidad, y de su sometimiento a la legalidad vigente (lo que Karl Schmitt definió como la “mesurabilidad” de todas las manifestaciones del poder ejecutivo)¹⁴, dependerá la legitimidad y reconocimiento que obtengan los administradores públicos. Éstas serán la medida de la necesidad de su trabajo. Los profesionales de la Ciencia Política, en tanto vinculados a la Administración Pública también están sujetos a esta vara de medir, aunque en su caso puede haber instancias de trabajo que escapen a estas consideraciones.¹⁵

Hablamos anteriormente de la urdimbre que unía la Administración Pública a la política y a las Ciencias Políticas. Es hora de profundizar en ella y

¹⁴ Schmitt, Karl, *Teoría de la Constitución*, p. 152.

¹⁵ Nos referimos aquí fundamentalmente a trabajos de tipo académico, de investigación y de comunicación.

añadirle otro componente institucional: la Universidad. Para ello vamos a introducir elementos históricos en los análisis que siguen.

Fue a principios del siglo XVI cuando tuvo lugar uno de los cambios más importantes de la política occidental. Éste no fue otro que la entrada de los “hombres de leyes”¹⁶ a la Administración Pública, en especial a los consejos, cancillerías y secretarías. Surge de esta forma la vinculación contractual entre el Estado y los funcionarios que lo administran. Esto ya no cambiará en cuanto a su forma contractual, pero sí con relación a los contenidos funcionales del trabajo a desempeñar por los administradores públicos, los que irán evolucionando conforme el Estado Absolutista dé paso a un Estado Liberal de Derecho, y esté se transforme en un Estado Social de Derecho en los países democráticos más desarrollados.

Estos cambios en la forma del Estado son muy importantes para entender lo sucedido con las funciones del administrador público. Pues sin ir más lejos la sustitución de un Estado Liberal de Derecho por un Estado Social de Derecho supone la superación de la idea de separación absoluta entre la esfera pública y el ámbito de derechos individuales. Con ello, el Estado entra en la esfera privada para dotar a los ciudadanos de derechos como los de seguridad social, que implican una disminución de los riesgos asociados con el mundo del trabajo, ya que suponen una protección del trabajador frente a diversas incidencias y sucesos que pueden sucederle durante su vida laboral o después de ella. Ejemplos de la protección que el Estado Social de Derecho otorga a sus ciudadanos son: las prestaciones sanitarias, las prestaciones económicas temporales por accidente, enfermedad o desempleo, o las permanentes por invalidez y jubilación. Los ejemplos mencionados dan buena cuenta de un aumento y diferenciación de las funciones de los administradores públicos, lo

¹⁶ Estos “hombres de leyes” que revolucionaron los gobiernos absolutistas existentes, y que como portadores del Derecho Romano contribuyeron a una nueva Administración Pública y judicial, procedían de universidades como las de Bolonia en Italia, Leipzig en Alemania, y Salamanca en España. Fue en este periodo donde se iniciaron las relaciones de tres de los elementos de la urdimbre que señalamos: Estado, Administración Pública y Universidad. El enlace que los une, en este momento histórico, es el derecho romano. Las Universidades dan y certifican su conocimiento, la Administración Pública lo utiliza en la gobernanza y el Estado, conformado por monarquías absolutistas, lo incorpora para legitimarse, al otorgar normas de protección que rigen en la esfera privada.

que supone una adaptación de los mismos en cuanto a conocimientos, destrezas, habilidades y comportamientos requeridos; y lo que es más importante supone un cambio de mentalidad, en el sentido de que el funcionario gestor se sustituye por un funcionario servidor mucho más flexible y adaptable a los cambios sociales que ocurren a su alrededor. Esto implica una recuperación del significado original de administración, cuyo origen es la voz latina “*administratio*”, derivada de “*ad*” y “*ministrare*”, es decir, la satisfacción de las necesidades de la sociedad, con un esfuerzo extra por parte de los oficiales.¹⁷ Estos cambios que afectan al administrador público son producidos, como nos lo recuerda Omar Guerrero, porque:

El Estado Social de Derecho, en contraste a su liberal ancestro, se caracteriza por organizar democráticamente no sólo al Estado, sino también a la sociedad, con la idea de ofrecer oportunidades reales de igualdad para las clases trabajadoras dentro del proceso económico.¹⁸

Es el momento de hacer una precisión clasificatoria respecto a las actividades de los administradores públicos. Éstas pueden dividirse en dos grandes áreas: funcionales, que tienen como propósito la dirección del trabajo; e institucionales, aquellas cuyo objeto es el mantenimiento y operación de la administración pública.

Dentro de las primeras se encuentran actividades monopolizadas por el Estado tales como: relaciones exteriores, defensa, hacienda justicia e interior. Dentro de las segundas se hallan las vinculadas con políticas específicas: seguridad, reclutamiento y manejo de personal, contabilidad e información. La diferencia fundamental entre ambos tipos de actividad es que mientras las actividades funcionales son un fin en sí mismas, las institucionales son un medio para alcanzar los propósitos de aquéllas. En ambos tipos, sin embargo, trabajan los administradores públicos y también los profesionales de las Ciencias Políticas.

Lo anterior nos indica un aspecto importante de la Administración Pública y de la Ciencia de la Administración que es su sustento. Nos referimos a

¹⁷ Véase al respecto, López Álvarez, Francisco, *La Administración Pública y la Vida Económica en México*, p. 23.

¹⁸ En Guerrero, Omar, *op. cit.*, p. 6.

que ésta no debe considerarse sólo como destinada a tratar temas instrumentales, sino que debe ayudar a construir al Estado desde una sustentación teórica y metodológica hermanada con la Ciencia Política y las demás Ciencias Sociales, pero a la vez con peculiaridades propias. No está en contradicción con la consideración dicotómica de la política y la administración, variante desarrollada a lo largo del siglo XIX en buena parte de Europa y América, que tuvo vigencia hasta mediados del siglo XX, viniendo a distinguir entre esferas de poder y acción entre el gobierno y la administración.¹⁹ Distinción ésta más teórica que real, puesto que entre decisión, ejecución y administración existe un hilo de continuidad que sólo puede romperse a nivel analítico, pero no a nivel práctico. Esto nos lleva a considerar que la separación entre Ciencias Políticas y Administración Pública obedeció más a un afán de parcelación de campos de conocimiento vinculada a intereses de escuela que a una necesidad real de distinción. Además, este contexto de separación de ambas disciplinas se favoreció allí donde predominaba una visión parlamentarista. Es decir, allí donde el Legislativo se ocupaba casi en exclusividad de las políticas y el Ejecutivo era encasillado en su función administrativa. Ya entrados en el siglo XX ambas disciplinas volverían, aunque con sus peculiaridades, a estrechar relaciones académicas y profesionales. Lo cual es lógico si tenemos en cuenta que política y administración conforman un único proceso. Pero, curiosamente, al tiempo que se materializaban estas relaciones académicas y profesionales, se producía una nueva escisión en esta parcela de las Ciencias Sociales. Nos referimos aquí a las disciplinas denominadas “*Policy Sciences*” que tienden a universalizarse. Las mismas fueron desarrolladas originariamente en Estados Unidos, con una

¹⁹ Por ejemplo, en España y Francia con cátedras sustentadas por funcionarios públicos, se desarrolló una Ciencia de la Administración con un sentido profundamente político, aunque de forma autónoma a la Ciencia Política. Sin embargo en Alemania prevaleció la visión de Lorenzo von Stein, catedrático de la Universidad de Viena, que consideraba la Ciencia de la Administración como una unidad disciplinaria en conjunción con las disciplinas de Ciencias Políticas que le son afines. En Estados Unidos de América, a partir de los trabajos de Woodrow Wilson y Frank Goodnow de principios del siglo XX, hubo una proliferación de contribuciones basadas en la separación de la Administración Pública de las Ciencias Políticas, relacionadas con el estudio de la política, que duró hasta mediados de ese siglo.

vinculación muy estrecha con la Ciencia de la Administración.²⁰ Éstas -a diferencia de las Ciencias Políticas que se abocan al estudio del sistema político, las relaciones de poder y la conducta política- se centran en el estudio del Gobierno y los públicos particulares en los que tiene incidencia. Creemos que esta división vuelve a ser de nuevo más fruto de intereses de las comunidades científicas que de una necesidad real.²¹

Asunto distinto es la consideración pragmática de la Administración Pública, es decir, el ejercicio práctico de administrar el Estado, o dicho de otra forma, lo que constituye el trabajo del administrador público. En este sentido, como señalaba un autor anónimo del siglo XIX, un administrador debe poseer pericia. La pericia, según este mismo autor, estaba integrada por:

La Teoría, la Práctica, la Cautela y la Precaución. La Teoría consiste en el conjunto de disposiciones legales que rigen el negocio del ramo respectivo; la Práctica se constituye por los métodos, las maneras y el mercantilismo con que se ejecuta lo mandado; la Cautela es la penetración de lo que sagazmente se procura descubrir, y la Precaución es el don de la previsión y oportunidad en la resolución, antes de comunicar y sancionar los mandatos”.²²

²⁰ Tal es así que Leonard White propuso que el concepto de “*policy*” fuera el centro de la definición de la Administración Pública. Ver al respecto, White, Leonard, *Introducción al Estudio de la Administración Pública*, 1964. La edición original es de 1926. La “*policy*” se institucionaliza en 1940, cuando entra como estudio en la Escuela de Graduados de Administración Pública de la Universidad de Harvard. En sus inicios tiene como principales referentes la antología preparada por Karl Friedrich y Edward Mason en 1940 y el libro de Harold Stein *Public Administration and Public Policy* publicado en 1948. No fue, sin embargo, hasta la década de 1950 cuando Harold Lasswell, considerado el padre de la “*Policy Science*”, consolidó esta disciplina. Su propuesta fue la de conjuntar a las Ciencias Sociales multidisciplinariamente, a fin de afrontar con más garantía los nuevos retos del Estado moderno. De esta forma lo académico ayudaría a la Administración Pública a ser más eficiente, eficaz y económica.

²¹ Lo paradójico del caso es que en la segunda década del siglo XX la “*Policy*” era entendida por una parte de los académicos norteamericanos como un factor de unión entre la Política y sus ciencias, y la Administración Pública y las suyas. Nació de esta forma el entendimiento de la Administración Pública como brazo ejecutor de la “Política Pública”. Ésta se hallaba restringida al intercambio entre la variedad de protagonistas de la Política, que la determinaba en acción de gobierno.

²² Anónimo, *Memoria sobre las Secretarías del Despacho*, p. 158-59. La edición original es de 1824.

Es en Alemania donde surge, a finales del siglo XVIII, el servidor público o del Estado, mismo que en el siglo XIX empezó a denominarse funcionario. El servidor público vino a sustituir al servidor real. Sus funciones eran distintas, el Estado también era distinto. En este sentido, en el nuevo contexto de Estado de Derecho los funcionarios son los que ejercen funciones de mando y coerción, así como de protección de la ciudadanía, previsión social y educación. La definición de servidor público generalmente aceptada pasó a ser la siguiente:

El servidor público es aquél que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil (*civil servant* es la expresión utilizada en el mundo anglosajón), está normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, que asumen todos los empleados o trabajadores del Estado. No se trata pues de todos los empleados o trabajadores del Estado, sino solamente aquellos que, como funcionarios, desempeñan las funciones esenciales que atañen al Estado y que, en cada caso, cada Estado extiende o restringe a su arbitrio.²³

La cita nos aclara un aspecto muy significativo: que el desempeño laboral del administrador público viene delimitado por la Ley de la función pública. Ella es la que marca las formas de entrada y salida de la carrera funcionarial, el desarrollo de ésta, y los límites de su actuación, algo trascendente en el Estado de Derecho y que cada país regula. Otro aspecto a resaltar es que la organización donde realiza su labor el administrador público es jerárquica, y que por tanto está sujeto a las normas que rigen en tales organizaciones: la disciplina, el mando escalonado, la unidad de decisión, la obediencia, los ascensos rígidamente establecidos, son parte de esas normas.

Un aspecto importante es la forma que adquiere la entrada de un aspirante en la función pública. Existen varias fórmulas para seleccionar candidatos. Aquí vamos a señalar brevemente tres de las más representativas, al tiempo que seguidas. La primera de ellas es el Servicio Preparatorio, que surge y se desarrolla en Alemania en el siglo XIX. En este país existe un preingreso a la Administración Pública. Éste sirve como formación profesional para los candidatos a administradores públicos, y los prepara para lo que será su función. Los aspirantes deben aprobar sucesivos exámenes en los que se valora

²³ Guerrero, Omar, *op. cit.*, p. 48. El subrayado es nuestro.

objetivamente su desempeño. El segundo ejemplo que queremos mencionar es el de Francia, donde desde 1984 tres leyes reglamentan no únicamente la entrada, también toda la carrera administrativa. En este sentido:

La primera ley (...) contiene los derechos y obligaciones de los funcionarios (...) La segunda ley entraña las disposiciones estatutarias referentes a la función pública del Estado (...) La tercera ley comprende las disposiciones estatutarias de la función pública territorial.²⁴

Lo que nos interesa resaltar, sin embargo, no son los contenidos de estas leyes sino lo que suponen de respeto al principio tradicional del mérito. En efecto, en las mismas se establece que es éste, a través sobre todo de los concursos de oposición, el que da entrada a la función pública. También mediante estas leyes se democratizó en parte la entrada de los graduados universitarios en la *Ecole Nacional d'Administration*, una Institución que históricamente ha formado a la elite de la Administración Pública francesa.

La última fórmula que vamos a tratar es la inglesa. En ella la formación del administrador público no está a cargo, como hemos visto en el caso francés, de una escuela especializada; y no existe, como en el caso alemán, un servicio preparatorio que sirva para seleccionar a los más aptos. En Gran Bretaña prevalece la idea de preparación administrativa, que consiste en la experiencia que el servidor civil adquiere en el desarrollo de su trabajo. Es decir, el aprendizaje se produce de un modo no escolarizado y dentro de la Administración Pública misma; aunque el ingreso viene precedido de un concurso abierto en el que participan egresados de universidades prestigiosas y de alta calidad.

Al hilo de lo aquí dicho, se hace necesaria una distinción entre la Carrera en Administración Pública, que viene acreditada por los títulos académicos universitarios, y la Carrera Administrativa en el Servicio Público, que significa un proceso de profesionalización dentro de la misma Administración. Éste se haya regido por requisitos especiales de ingreso, estabilidad y promoción, verificados mediante exámenes de idoneidad de ingreso y ascensos, e incluye un proceso de formación continua periódicamente evaluado. Esta distinción resulta esencial para entender el mercado laboral de los

²⁴ Guerrero, Omar, *op. cit.*, p. 53.

egresados en Ciencia Política y Administración Pública, puesto que el ejercicio profesional de la función pública requiere no solamente de la titulación sino especialmente del cumplimiento de los requisitos de entrada, estabilidad y ascenso normados por la función pública.

Nos interesa ahora hacer una breve referencia de la Carrera en Administración Pública y Ciencias Políticas en México. Fue en 1959 cuando apareció en este país por primera vez esta licenciatura, aunque sus antecedentes nacionales e internacionales son en algunos casos bastante más antiguos.²⁵ Por otro lado, no queremos acabar esta breve introducción al estudio del mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública, sin destacar que se trata de profesionales preparados ex proceso para ejercer las funciones de la Administración Pública y desempeñarse como promotores de nuevas áreas de desarrollo. Lo cual les hace especialmente idóneos para las reformas administrativas que se producen dentro del Estado y para la creación de nuevas técnicas y procedimientos para la actividad del gobierno. La instrucción que reciben los capacita para atender tareas rutinarias y de igual manera para afrontar las contingencias que surjan en el curso de su trabajo. No hay que olvidar que éstas son las que constituyen la esencia de la Ciencia del Estado. Por otro lado, como nos lo recuerda Omar Guerrero:

La diferencia específica con otros profesionales que prestan sus servicios en la administración del Estado, consiste en que el profesional de las Ciencias Políticas y la Administración Pública está dotado de saber y pericia política. Es un experto en el arte del gobierno y la Ciencia del Estado, en el sentido más generoso que tienen estas categorías. El arte del gobierno ha sido y es considerado como una racionalización de la política, porque el político navega invariablemente en las turbulentas aguas de una sociedad civil en perpetuo movimiento, sujeta al conflicto de clases y a disputas por el poder. El arte del gobierno consiste en la habilidad y capacidad del estadista para sortear los problemas (...) La diferencia específica del profesional de las Ciencias Políticas y la Administración Pública frente a otros funcionarios del Estado, consiste en su saber político para administrar con eficacia en medio de las

²⁵ En México la licenciatura de Ciencias Políticas data de 1951, coincidiendo con la fundación de la Escuela Nacional de Ciencias Políticas y Sociales. Colombia cuenta con la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) desde 1961, Argentina con la Licenciatura de Administración Pública y Ciencia Política desde 1970, y Chile con la carrera de Ciencias Políticas y Administrativas desde 1993.

turbulencias sociales. Este saber, este logos, sólo lo puede proveer la Ciencia Política.²⁶

Por último, los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública pueden o no servir al Estado, puesto que las instituciones modernas directa o indirectamente relacionadas con ellas no se restringen a él. Esto amplía notablemente los lugares donde pueden desempeñar su labor.

Lo dicho en esta introducción no agota ni mucho menos lo que se puede decir en torno a los profesionales de las Ciencias Políticas y Administración Pública, su profesión, y su mercado de trabajo. Pero sí señala los aspectos teóricos que consideramos imprescindibles para adentrarnos en la relación de estas disciplinas científicas con el mundo laboral, que es el tema que abordamos en este libro.

²⁶ En Guerrero, Omar, *op. cit.*, p. 69-70

CAPÍTULO 1

EL MERCADO LABORAL EN MÉXICO

El mercado laboral en México viene condicionado por un periodo prolongado de estancamiento económico. En este sentido, como señala *Global Policy Network*:

En 2004, el Producto Interno Bruto creció a una tasa de 4.4% y las estimaciones (a septiembre de 2005) son de 3.2% como máximo. Esto añade un elemento más de pobre desempeño económico que se traduce en una situación de virtual estancamiento en la presente década, lo que muestra claramente el impacto recesivo de las políticas económicas actuales. La reducida proyección para el crecimiento del presente año está acompañada de un menor flujo de inversión extranjera y de un enorme desperdicio de los excedentes petroleros derivados de los altos precios del petróleo en los años recientes.²⁷

El sector formal del empleo se ha resentido profundamente de la larga crisis de la economía mexicana, ello a pesar de la existencia de periodos en los que se crearon ocupaciones en este sector, aunque insuficientes. En este sentido, en noviembre de 2000 se logra un máximo histórico de trabajadores asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) de 12 963 000 trabajadores, pero en septiembre de 2003, debido a una nueva etapa de contracción económica, esta cifra cae en 620 000 personas. De todas formas, para una Población Económicamente Activa (PEA), para 2004, de 43 398 755, los asegurados sólo representaban un escaso 29.86% en septiembre de 2003 y un 28.44% después de

²⁷ Global Policy Network, “La evolución del empleo y los ingresos en México durante 2004 y 2005”, <http://www.gpn.org>.

la caída, esto sin contar que el número de entradas al mercado laboral, en el periodo que estamos hablando, es superior al número de ocupaciones formales con seguro creadas, lo cual baja estos porcentajes.²⁸ Cifras muy bajas como vemos, más si a ello añadimos que un 14% de estos trabajadores asegurados eran eventuales y no permanentes.²⁹

Lo dicho en el párrafo anterior tiene como consecuencia en México, donde no existe un seguro de desempleo, que una buena parte de los nuevos trabajadores y de los que pierden su empleo se incorporan al mercado laboral informal, que viene caracterizado por: el trabajo en micronegocios, salarios bajos, inseguridad en el empleo y económica, y por no poseer el trabajador ni seguro social ni otras prestaciones. Al respecto, la tasa de ocupación en el sector no estructurado de la economía, la que mide de forma aproximada la economía informal, alcanzó en el tercer trimestre de 2003, según cifras del informe de aregional, el 26.6%, la cifra más elevada de los últimos 20 años. Mientras que el número de ocupados en micronegocios se incrementó, del primer trimestre de 2000 al mismo periodo de 2003, en un 12.3%, especialmente en los correspondientes a la categoría de sin local, la categoría que necesita menos capital. En contraste con esto, en el mismo periodo del que estamos hablando, el número de trabajadores ocupados en las empresas de mayor tamaño, los que tienen mayor cobertura de prestaciones y salarios, y “mayor seguridad laboral y económica”, se redujo un 2.6%.

Respecto a la tasa de desempleo por nivel de educación, éste fue mayor en los mayores niveles de escolaridad que en los niveles más bajos. Los grupos de Secundaria Completa y Superior representan el 71.10% del total de la

²⁸ Véanse al respecto las Encuestas Nacionales de Empleo realizadas por el INEGI en su serie histórica o trimestral.

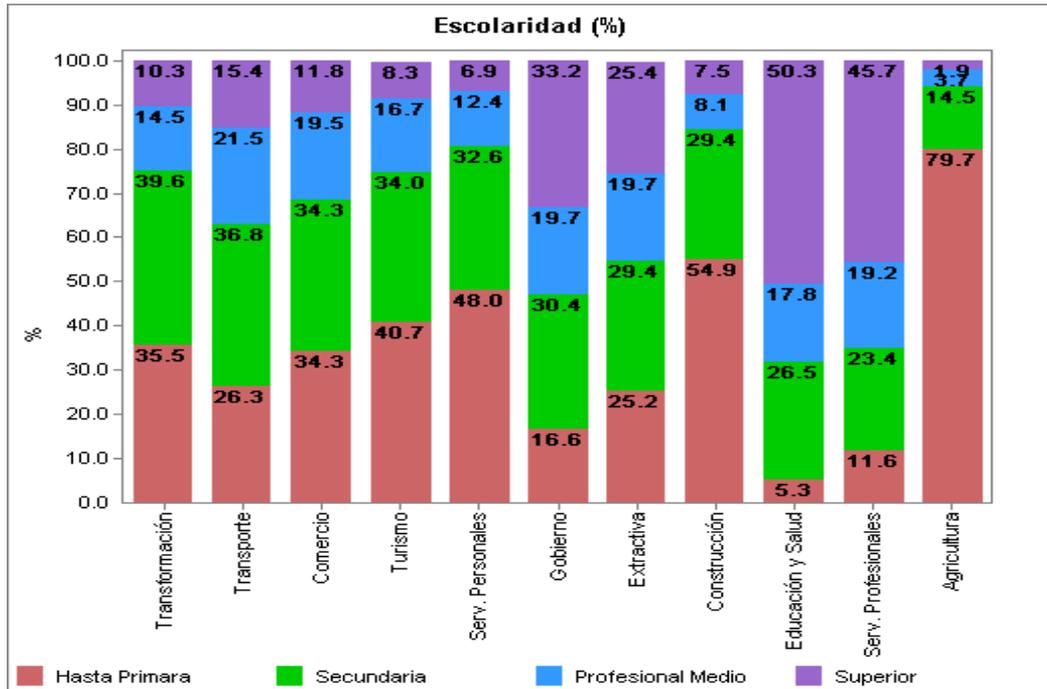
²⁹ Cf. Para las cifras de asegurados en el IMSS a la Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, en base a un estudio realizado por aregional.com, http://www.queretaro.gob.mx/sedesu/deseeco/esteco/perfeco/reveco/Documentos/Mdo_Laboral.htm. Para los datos referentes al PEA al Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI), *Encuesta Nacional de Empleo 2004*.

Población Desocupada Abierta.³⁰ Esto tiene una explicación lógica, los que poseen un grado mayor de educación suelen tener más recursos económicos, lo cual les permite permanecer desempleados más tiempo, a fin de encontrar un trabajo que satisfaga sus expectativas económicas y profesionales. Esto no siempre ocurre y de hecho, como veremos en el capítulo dedicado al mercado laboral de los profesionistas, de unos años a esta parte se han ido incorporando a actividades que no les son propias.

A continuación mostramos en un gráfico los niveles de educación alcanzados por sector de ocupación en el primer trimestre de 2006.

³⁰ INEGI, Cuadro 3.3 de población de 12 años y más por sexo y nivel de instrucción, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad, *op. cit.*

Gráfica 1: Niveles de educación alcanzados por sector de ocupación de la población ocupada en el primer trimestre de 2006.



Fuente: Observatorio laboral.³¹

³¹ Observatorio laboral, “Panorama de la ocupación por sector de actividad económica. Primer trimestre de 2006”, p.1, en: <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/index.asp?index=16>, p. 4. Datos extraídos el 28 de agosto de 2006.

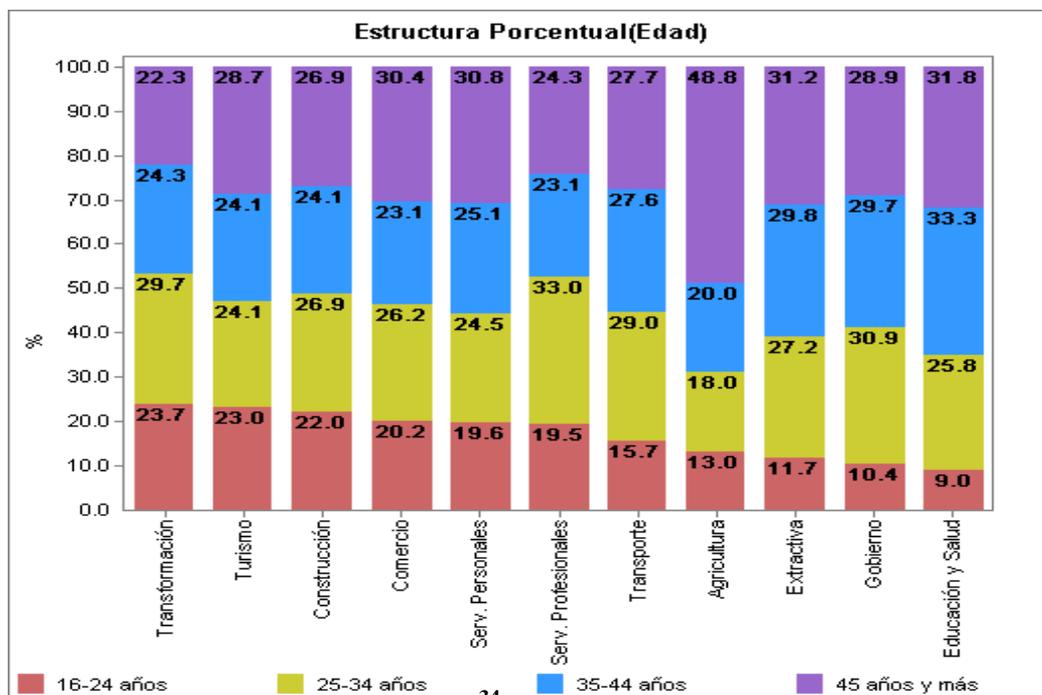
Es en el sector de educación y salud (50.3%) y gobierno (33.2%) donde se registraron los porcentajes de trabajadores más altos con un nivel educativo superior, siendo turismo (40.7%), servicios personales (48%), construcción (54.9%) y sobre todo agricultura (79.7%) los que presentaron el nivel educativo más bajo. Éstos, además, percibieron en promedio menores ingresos.

Por edad fueron los grupos más jóvenes los que presentaron los índices más altos de desempleo. Baste recordar que de los 43 398 755 de Población Económicamente Activa, 10 317 541, o sea el 23.77%, correspondieron a edades comprendidas entre los 12 y los 24 años, que son las edades de incorporación al mercado laboral en México. Aunque resulta más significativo, para lo que aquí estamos hablando, que la cifra de de Población Desocupada Abierta fuera para los tramos de edad considerados de 522 636, lo que representó un 47.83% de los que se encontraban buscando empleo.³² Esto no es sorprendente si consideramos que éstos son los tramos de edad donde tradicionalmente en México se da una mayor incorporación al mercado de trabajo, y que los grupos de edad mayores o están trabajando o tienen muchas dificultades para hallar empleo, y por tal motivo desisten de su búsqueda, sobre todo en el grupo de edad de 45 y más años que sólo representaron el 11.81% de los que buscaban empleo.³³ A continuación mostraremos en una gráfica la estructura porcentual de edades por sector de ocupación para el primer trimestre de 2006.

³² Cf. INEGI, Cuadro 3.2 de población de 12 años y más por sexo y grupos de edad, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad, *op. cit.*

³³ *Ibíd.*

Gráfica 2: Estructura porcentual de edades por sector de ocupación de la población ocupada en el primer trimestre de 2006.



Fuente: Observatorio laboral.³⁴

³⁴ Observatorio laboral, *op. cit.*, p. 2.

La gráfica muestra que en todos los sectores, excepto en agricultura donde predominaban los trabajadores de 45 años y más, lo que implica un claro envejecimiento de la población que labora en el campo, existía una distribución más o menos homogénea de la población ocupada por grupos de edad., aunque el grupo de 16 a 24 años mostraba unos porcentajes muy pequeños en los sectores de transportes (15.7%), agricultura (13%), extractiva (11.7%) y sobre todo en los de gobierno (sólo 10.4%) y educación y salud (9%).

Respecto a la tasa de desempleo, los estados del norte y centro del país fueron los que la mostraron más alta (por encima del 3%). Ello es así porque éstos son los que tienen el perfil industrial más susceptible a los cambios de la demanda de productos manufacturados.³⁵ La tasa de desempleo abierto a nivel nacional se situó, para el año 2004, en el 2.51%.³⁶

Por otra parte, los estados que poseían un mayor porcentaje de trabajadores por cuenta propia fueron los del centro, centro norte, sur y este del país, siendo los que menos tenían los de la región de la península del Yucatán y los estados del norte. Para el periodo 2000-2003 el promedio nacional de trabajadores por cuenta propia fue del 24.3%.³⁷

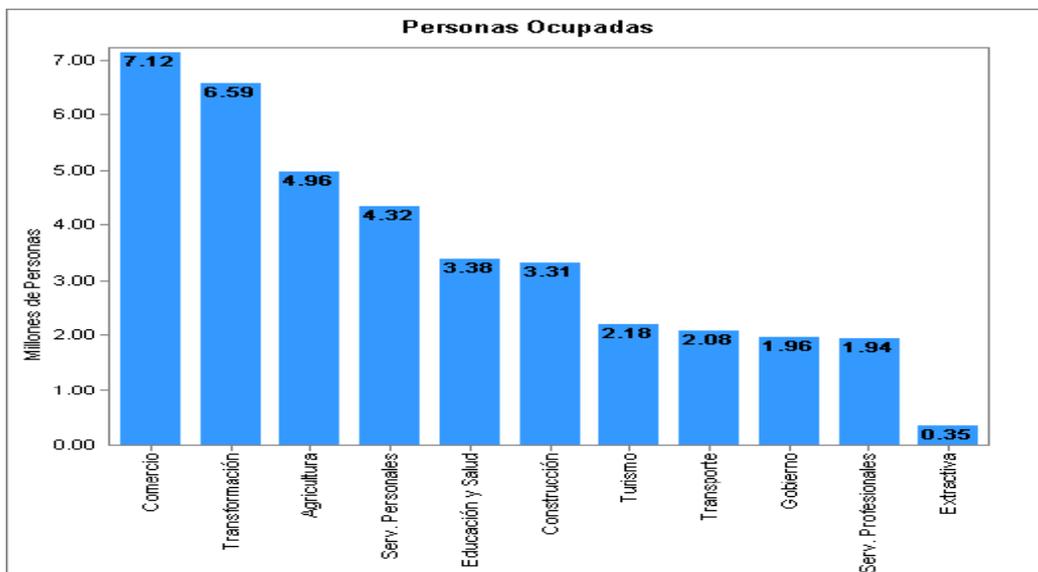
La distribución por sector de actividad de la población ocupada para el primer trimestre de 2006 la presentamos en la siguiente gráfica.

³⁵ Cf. Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, *op. cit.*, p. 4.

³⁶ Ver al respecto INEGI, Cuadro 3.2 de población de 12 años y más por sexo y grupos de edad, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad, *op. cit.*

³⁷ Véase, Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, *op. cit.*, p. 4.

Gráfica 3: Distribución por sector de actividad de la población ocupada en el primer trimestre de 2006 (millones de personas).



Fuente: Observatorio laboral.³⁸

³⁸ Observatorio laboral, *op. cit.*, p.1.

Como observamos en la gráfica, fueron los sectores de comercio (7.12 millones) y transformación (6.59 millones) los que ocuparon a más personas, y el sector extractivo el que ocupó el menor número de ellas, sólo a 350,000, siendo el único sector en ocupar a menos de un millón novecientas mil personas.

Otro indicador importante que caracteriza el mercado laboral mexicano es el elevado porcentaje de trabajadores que laboran en micronegocios (menos de 6 trabajadores en los sectores de comercio y servicios y menos de 16 en el sector industrial). En este sentido, en el tercer trimestre de 2003 había un porcentaje del 40% de trabajadores ocupados en este tipo de negocios en la región centro y centro-occidente del país.³⁹ En 2004 el porcentaje nacional de trabajadores empleados en negocios de menos 6 trabajadores era del 56.13%, y en los de 16 trabajadores representaba el 63.88% del total de la población ocupada. De los mismos, el 40.30% trabajaba sin local.⁴⁰ Por otro lado, fue en este tipo de empresas de micronegocios (los de menos de 6 trabajadores) donde, en el periodo 2004-2005, se creó el mayor número de puestos de trabajo, concretamente el 72% del total de los creados.⁴¹ No debemos olvidar que estas empresas se caracterizan por: bajos ingresos, baja productividad, escaso nivel tecnológico, poco capital, y ser intensivas en mano de obra. Todo lo dicho las hace poco competitivas en el mercado global de la producción de bienes y servicios.

En cuanto al porcentaje de empleados sin prestaciones, este fue muy alto. En este sentido, para los tres primeros trimestres de 2003 el promedio nacional se situó en el 63.3%. Oaxaca, Chiapas, Hidalgo, Guerrero y Michoacán fueron los que tuvieron los porcentajes más altos en este indicador.⁴² Para 2004 el promedio nacional se situó en el 62.88%.⁴³ Esto nos habla del acentuado proceso de precarización del empleo en México.

³⁹ Observatorio laboral, *op. cit.*, p.4.

⁴⁰ Cf. INEGI, Cuadro 3.12 de población ocupada por sexo y rama de actividad económica, según número de empleados en el lugar donde trabaja; y Cuadro 3.13, 1ª parte, de población ocupada por sexo y rama de actividad económica según tipo de local, *op. cit.*

⁴¹ Véase, Global Policy Network, *op. cit.*, p. 4.

⁴² Cf. Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, *op. cit.*, p.5.

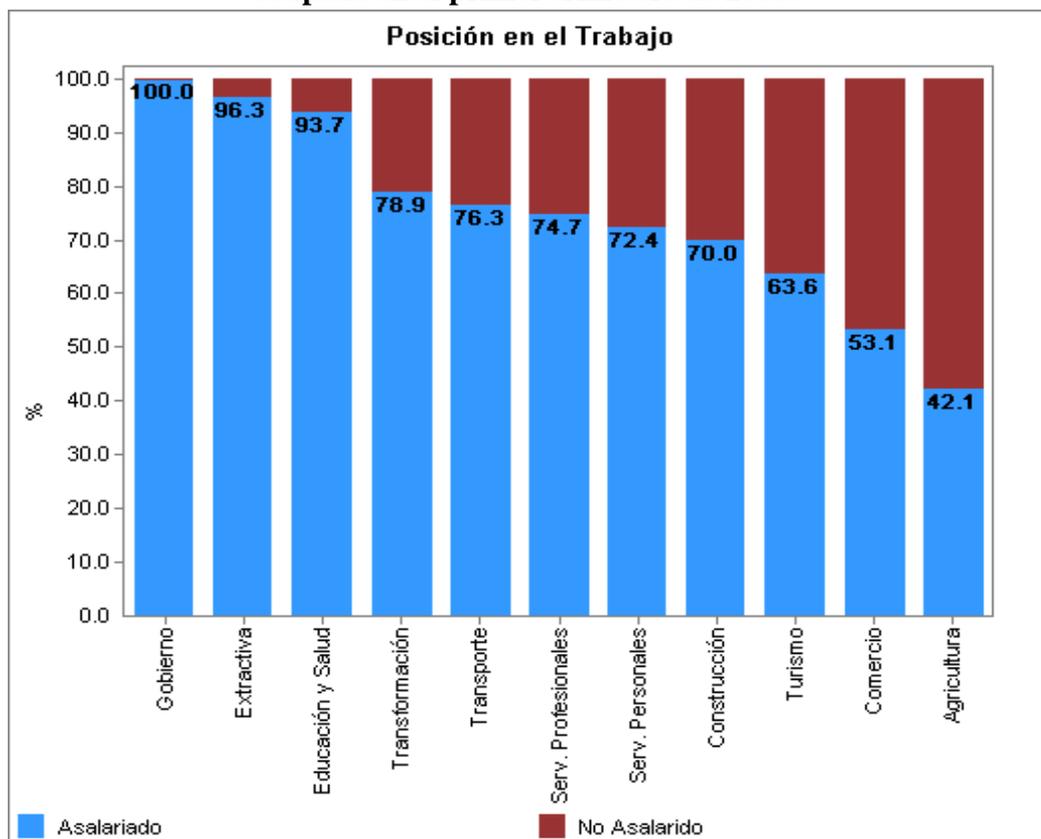
⁴³ Véase, INEGI, Cuadro 3.14 población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo por sexo y rama de actividad económica, según tipo de prestaciones, *op. cit.*

La tasa de ocupación en el sector no estructurado a nivel nacional, tasa de proximidad de la economía informal, fue en promedio -del 2002 al tercer trimestre de 2003- del 25.9%.⁴⁴ Esto significa que un poco más de un ¼ de la economía mexicana se encontraba durante ese periodo en la economía informal.

La distribución porcentual entre asalariados y no asalariados por sector de actividad del primer trimestre de 2006 la presentamos a continuación en una gráfica.

⁴⁴ Ver al respecto, Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, *op. cit.*, p.5.

Gráfica 4: Distribución porcentual entre asalariados y no asalariados por sector de actividad de la población ocupada en el primer trimestre de 2006.



Fuente: Observatorio laboral.⁴⁵

⁴⁵ Observatorio laboral, *op. cit.*, p. 3.

Como se observa en la gráfica fueron los sectores de gobierno (100%), extractivo (96.3%) y educación y salud (93.7%) donde se concentró el mayor porcentaje de asalariados; siendo comercio (53.1%) y agricultura (42.1%) donde fue menor dicho porcentaje. En cuanto a los porcentajes totales, los asalariados representaron el 74% y los no asalariados el 26% de la población ocupada.

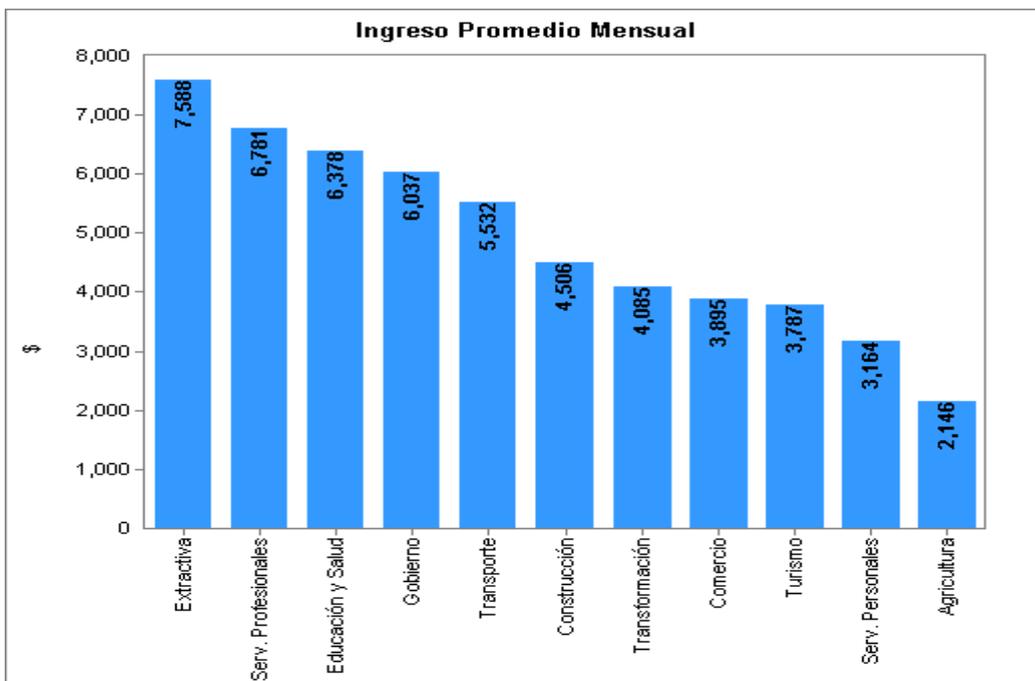
Respecto a los niveles de ingresos de los trabajadores, el 76.21% ganaban 5 o menos salarios mínimos en 2004. Lo cual implica un sueldo por jornada laboral de 216.5 pesos o menor.⁴⁶ Teniendo en cuenta los precios de los productos que una familia consume, el sueldo para la mayoría de los trabajadores mexicanos era –y sigue siendo- realmente bajo.⁴⁷

La gráfica que presentamos a continuación nos presenta el ingreso promedio mensual de la población ocupada por sector de actividad para el primer trimestre de 2006.

⁴⁶ Véase, INEGI, Cuadro 3.17 población ocupada excluyendo a los iniciadores de un próximo trabajo por sexo y grupos de ocupación principal, según nivel de ingresos, *op. cit.*

⁴⁷ Para una familia de 4 miembros, la típica hoy en día en México, el gasto mínimo es de 200 pesos o más. Esto quiere decir que con el nivel de ingresos del padre de familia, ésta apenas puede subsistir. Agradezco al maestro Carlos Gil García los datos sobre el dinero mínimo diario que una familia promedio mexicana necesita.

Gráfica 5: Ingreso promedio mensual de la población ocupada por sector de actividad en el primer trimestre de 2006.



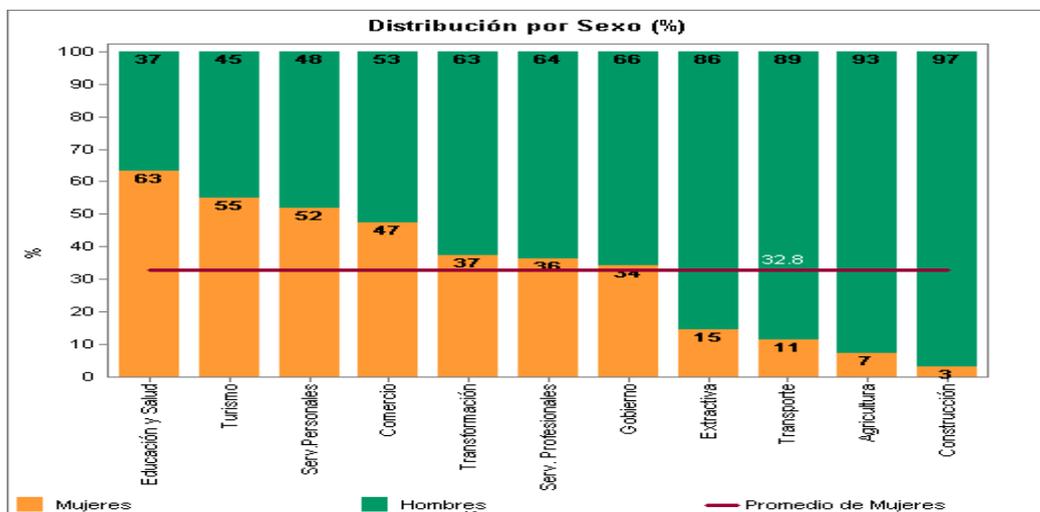
Fuente: Observatorio laboral.⁴⁸

⁴⁸ Observatorio laboral, *op. cit.*, p. 6.

El ingreso promedio mensual se situó en el primer trimestre de 2006 en \$4 900, lo que suponía un ingreso aproximado de \$163.33 diarios, insuficiente para mantener a una familia de cuatro miembros y muy difícilmente a una de tres. Por sectores, fueron el extractivo (\$7 588) y el de servicios profesionales (\$6 781) los que mostraron salarios más altos; y construcción (\$4 506), transformación (\$4 085), comercio (\$3 895), turismo (\$3 787), servicios personales (\$3 164) y agricultura (\$2 164) los que se situaron con salarios más bajos. Para los trabajadores de la construcción el salario diario fue en promedio de \$150.2 y para los trabajadores agrícolas de \$71.53 Sueldos como vemos muy bajos e insuficientes para mantener a una familia de 4 miembros, la más común en México.

En cuanto al nivel de ocupación por sexo decir que aproximadamente el 33% de los ocupados remunerados a nivel nacional eran mujeres, y que fueron los sectores de educación y salud (63%), turismo (55%), y servicios personales (52%) los que mostraron un mayor porcentaje de ocupación femenina. Los sectores de industria extractiva (15%), transporte (11%), agricultura (7%) y construcción (3%) apenas tenían ocupación femenina. La gráfica que presentamos a continuación resume de forma visual lo que aquí estamos diciendo.

Gráfica 6: Distribución por sexo de la población ocupada por sector de actividad en el primer trimestre de 2006.

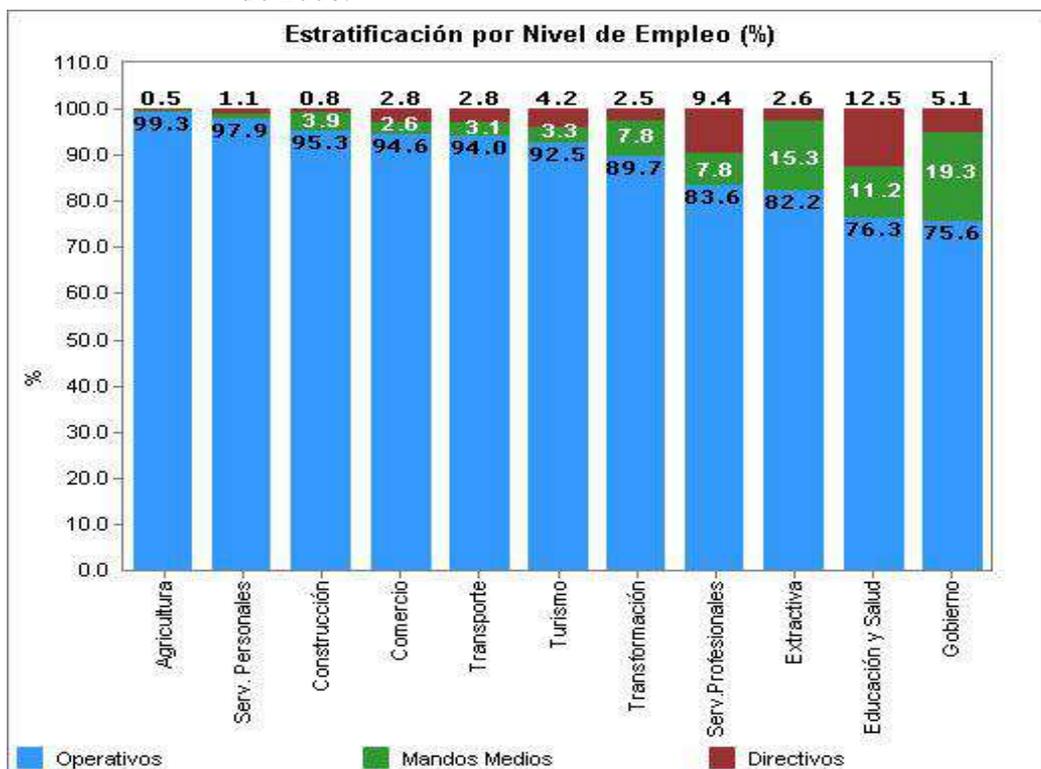


Fuente: Observatorio laboral.⁴⁹

⁴⁹ Observatorio laboral, *op. cit.*, p. 5.

Respecto a la estratificación por nivel de empleo, el sector que contaba con el mayor porcentaje de trabajadores en puestos operativos fue el agropecuario (99.3%), y en mayor porcentaje puestos directivos se situó educación y salud (12.5%). En general, fue el nivel de empleo operativo el más común, ya que en todos los sectores el mismo sobrepasaba el 75%. El menos común lo encontramos en el nivel de empleo directivo, que en ningún caso sobrepasaba el 13%. El nivel mandos medios no superó el 19.3%, que es donde se situó el sector gobierno, el que los tenía en mayor medida. El gráfico que presentamos a continuación nos presenta estos resultados.

Gráfica 7: Estratificación de nivel de empleo de la población ocupada por sector de actividad en el primer trimestre de 2006.



Fuente: Observatorio laboral.⁵⁰

⁵⁰ Observatorio laboral, op. cit., p. 8

En resumen, México se caracterizó en el periodo que estamos analizando por una tasa de desempleo baja (2.51% para el 2004). Aunque el empleo que se creó tenía –y sigue teniendo- una alta precariedad en: estabilidad, remuneración, prestaciones, condiciones de trabajo y productividad. El mecanismo que explica los bajos niveles de ingresos, como señala *Global Policy Network*, es el siguiente:

Para un significativo número de trabajadores, el empleo por cuenta propia o como asalariado en micronegocios es la única opción real de trabajo, ya que las empresas de mayor tamaño crean una cantidad relativamente baja de puestos de trabajo en comparación, con el número de demandantes del mismo. Frente a la alternativa de no conseguir empleo alguno, las personas se insertan en el sector de micronegocios, obteniendo así un ingreso que en general es reducido. De esta manera el sector de microunidades actúa como una suerte de esponja que absorbe y retiene a un grupo importante de trabajadores (...) Adicionalmente, otro elemento que también ayuda a explicar el bajo nivel de la tasa de desempleo es la migración a los Estados Unidos, la cual es básicamente ilegal y se estima en aproximadamente 400,000 personas anualmente.⁵¹

Cabe señalar también que esta precariedad laboral de los trabajadores mexicanos ha ido en aumento en lo que llevamos de década. Ello es así porque los sectores que han tenido un mayor ajuste laboral son los de la industria, especialmente la manufacturera y la de transformación. Lo que se debe al incremento del nivel de competencia en el mercado local de productos procedentes de Asia, sobre todo de China. También influye que los sectores donde se han creado más puestos de trabajo son la construcción y los servicios, sectores ambos que se prestan al trabajo precario. Como no podría ser de otra forma los estados que se han visto más afectados en cuanto a la calidad del empleo, y no tanto a la cantidad del mismo, han sido los vinculados al sector exterior, ya que los mismos son muy sensibles a las oscilaciones tanto de la demanda externa como interna. Estos estados corresponden geográficamente a los del norte y centro del país. Las economías de los estados del este y sur que están poco vinculadas al resto del mundo se han resentido en menor medida del estancamiento económico.⁵²

⁵¹ Global Policy Network, *op. cit.*, p. 5.

⁵² En el mismo sentido Cf. Dirección de Comercio y Estudios Económicos, Secretaría de Desarrollo Sustentable, *op. cit.*, p. 6.

CAPÍTULO 2

EL MERCADO LABORAL URBANO EN LA REGIÓN CENTRO DE MÉXICO

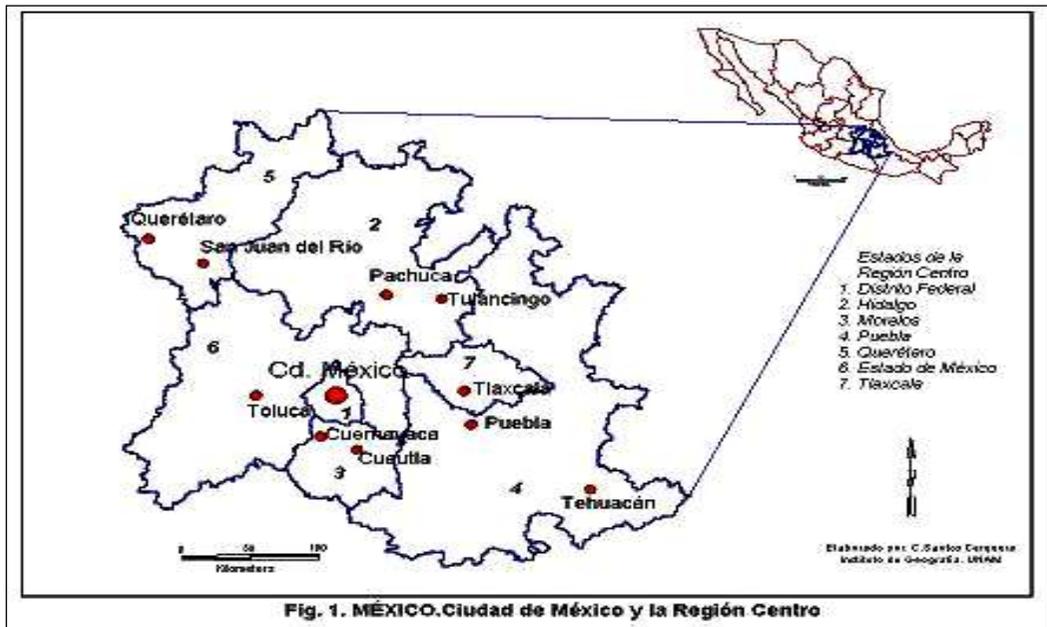
Una vez descrita la situación del mercado laboral en México nos interesa adentrarnos en cuál es la situación de la región centro del país, más concretamente la de sus núcleos urbanos.⁵³ Este interés por la región centro del país se debe a que Hidalgo es la Entidad Federativa donde se sitúa nuestro estudio de caso.

La Región Centro de México se halla situada en la porción central de la República mexicana, ocupa una superficie de 98 490 kilómetros cuadrados, que equivale aproximadamente al 5% del territorio nacional. Esta región está integrada por 7 de las 32 entidades federativas del país, y agrupa a 534 municipios y 16 delegaciones políticas del Distrito Federal, concentrando a más de 32 millones de habitantes en el año 2000.

El mapa que presentamos a continuación nos muestra gráficamente la región de la que estamos hablando.

⁵³ Los núcleos urbanos considerados son: Zona Metropolitana de la Ciudad de México, Pachuca, Toluca, Cuernavaca, Puebla, Querétaro y Tlaxcala.

Figura 1: Mapa de México, Ciudad de México y la Región Centro.



Fuente: Escamilla Herrera, Irma.⁵⁴

⁵⁴ Escamilla Herrera, Irma, “Dinamismo del mercado laboral urbano en la región centro de México”.

Lo primero que llama la atención de la región considerada es su volumen de población, la cual ascendía en el año 2000 a 32 936 450, para un total nacional de 97 483 411. Esto suponía que el 33,8% de los habitantes de México vivía en esta región, o sea una tercera parte.⁵⁵ No hay que olvidar el aumento espectacular del número de residentes que la misma tuvo en cincuenta años, pasando de 7 millones en 1950 a más de 32 millones en el año 2000.⁵⁶ Este volumen tan importante de personas viviendo en esta zona del país se debió a factores demográficos y de emigración de otros estados, sobre todo a las grandes urbes, éstas se convirtieron en centros de atracción para el campesinado que buscaba mejorar sus condiciones de vida.⁵⁷ De hecho, fue notoria hasta los años 70s la concentración poblacional y económica en esta parte del país, aunque con posterioridad se redujo la población y la actividad productiva de la misma, con lo cual se redujo también el mercado laboral existente.⁵⁸ Sin embargo, y para datos del 2000, la tasa de Población Económicamente Activa siguió siendo 1.5% superior a la media nacional y la tasa de ocupación fue tan alta como el 98.8%.⁵⁹

Respecto a la dinámica del mercado laboral urbano el siguiente cuadro nos muestra su evolución (1970-2000) para la región centro de México.

⁵⁵ Datos extraídos de INEGI, *XII Censo General de Población y Vivienda del año 2000*, <http://www.inegi.gob.mx/est/default.asp?c=701>.

⁵⁶ Para el dato de 1950 véase Dirección General de Estadística (DGE), *Censo General de Población del año 1950*. Para el dato del año 2000 véase, INEGI, *Censo General de Población y Vivienda del año 2000*.

⁵⁷ Al respecto puede verse: Aguilar, Adrián Guillermo, “The Urban Labor Market in Mexico: Global Change, Informality and Social Polarization”.

⁵⁸ Véase, Aguilar, Adrián Guillermo, “La ciudad de México en la Región Centro. Nuevas Formas de la Expansión Metropolitana”, En Delgado, Javier y Ramírez, Blanca Rebeca. (Coord.), *Transiciones. La Nueva Formación Territorial de la Ciudad de México*, p. 147-169.

⁵⁹ Cf. Escamilla Herrera, Irma, *op. cit.*, p. 5.

Tabla 1: Distribución porcentual de las actividades económicas en los núcleos urbanos de la región centro de México 1970, 1990 y 2000.

Entidad federativa	Actividades primarias			Actividades secundarias			Actividades terciarias		
	1970	1990	2000	1970	1990	2000	1970	1990	2000
Distrito Federal	2.2	0.7	0.6	36.1	27.0	21.2	57.8	68.3	75.0
Hidalgo	61.3	37.0	25.2	15.5	25.2	28.7	17.6	34.0	44.1
Estado de México	30.3	8.7	5.2	31.8	36.8	31.2	30.8	50.9	59.5
Morelos	43.0	20.3	13.5	18.1	27.9	26.2	30.4	49.4	57.9
Puebla	56.0	36.9	27.9	17.1	24.9	28.7	22.1	35.1	41.4
Querétaro	48.1	17.9	8.6	21.4	37.3	36.9	23.5	41.8	50.9
Tlaxcala	54.5	28.6	18.2	20.9	33.9	37.8	18.8	35.7	41.9
Región Centro	24.0	12.6	9.1	29.6	30.6	27.8	41.2	53.2	59.8
Total Nacional	39.4	22.6	15.8	22.5	27.8	27.8	32.3	46.1	53.4

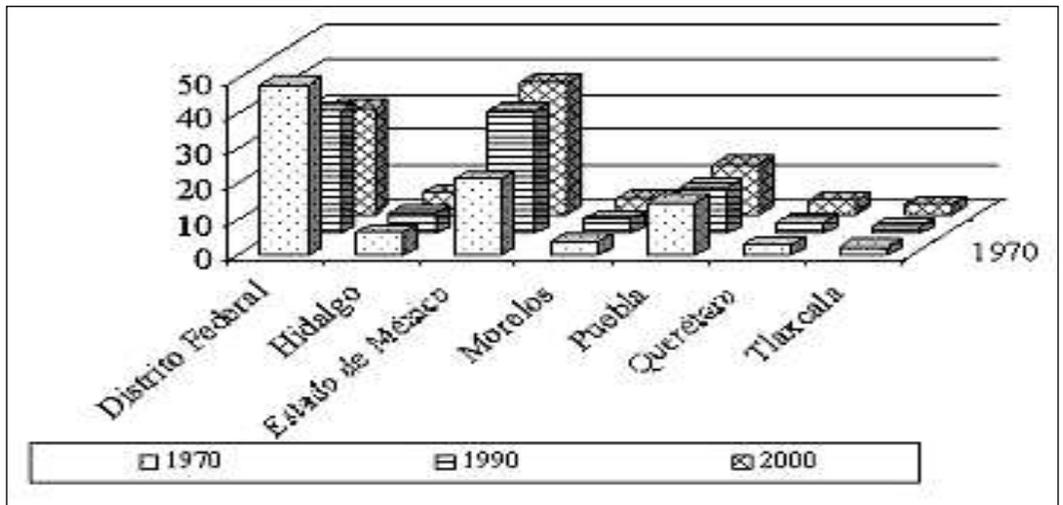
Fuente: Escamilla Herrera, Irma.⁶⁰

⁶⁰ Datos extraídos por la autora de SIC. DGE, *IX Censo General de Población del año de 1970*; INEGI, XI y XII Censos Generales de Población y Vivienda, 1990, 2000. México.

En la tabla puede apreciarse que las actividades primarias disminuyeron en todas las entidades, situándose el porcentaje de disminución para el conjunto de ellas en un 18%. Por otro lado, y en contraposición con lo sucedido con las actividades primarias, las terciarias han aumentado en todas las ciudades estudiadas, y en su conjunto el aumento fue de más de un 20%, porcentaje superior a la media nacional que se debió fundamentalmente a la proliferación de pequeños negocios o microempresas y de actividades económicas informales, las más vulnerables económicamente hablando. El Distrito Federal fue el que alcanzó el nivel más alto, pasando del 57.8% en 1970 al 75% en 2000, lo cual supone un aumento del 17.2%. El sector secundario se mostró ambivalente tanto si atendemos a la distribución general de la región como si lo hacemos a los centros urbanos. De esta forma, y para el periodo considerado, el Distrito Federal perdió casi un 15% de actividad en este sector; Hidalgo ganó un poco más del 13%; el Estado de México fluctuó al alza de 1970 a 1990 (ganando un 5%) y a la baja de 1990 a 2000 (perdiendo aproximadamente un 5%), lo cual lo situó en un porcentaje prácticamente idéntico al del principio del periodo considerado; Morelos ganó un poco más del 8%, Puebla más del 11%, Querétaro por encima del 15%, Tlaxcala sobre el 17%. La región centro se mostró muy estable, experimentando un mínimo aumento en el primer periodo de un 1%, y una pérdida aproximada del 3% en el siguiente periodo, lo que la situó para el año 2000 en un 2% por debajo de su situación en el año 1970. En conclusión, puede decirse que el sector primario disminuyó su actividad económica en la medida que el terciario la aumentó. El sector secundario registra pérdidas en el Distrito Federal por la reubicación de su sector industrial en otras entidades. Esto se hace patente sobre todo en Hidalgo, Puebla, Querétaro y Tlaxcala, donde creció el sector secundario debido a la creación de zonas industriales y al aprovechamiento de los incentivos fiscales y económicos que se otorgaron para la desconcentración de la actividad industrial de la Ciudad de México.⁶¹ Lo dicho tiene su correlato en la evolución de la fuerza de trabajo, la cual vamos a ver a continuación en una gráfica.

⁶¹ Cf. Escamilla Herrera, Irma, *op. cit.*, p. 6.

Gráfica 8: La evolución de la fuerza de trabajo en los núcleos urbanos de la región centro de México 1970-1990 y 2000.



Fuente: Escamilla Herrera, Irma.⁶²

⁶² *Ibíd.* p. 6.

Otro indicador importante es la Tasa General de Desempleo Abierto. A continuación mostramos en una tabla su evolución anual (1992-2000) para las entidades federativas consideradas.

Tabla 2: Tasa General de Desempleo Abierto de los núcleos urbanos de la región centro de México 1992-2000.

Ciudad	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Ciudad de México	.4	.9	.1	.1	.9	.5	.0	.1	.7
Cuernavaca	.8	.1	.4	.6	.4	.2	.0	.9	.7
Pachuca						.9	.1	.1	.8
Puebla	.4	.1	.6	.4	.7	.8	.3	.1	.4
Querétaro		.5	.5	.8	.9	.4	.2	.7	.4
Tlaxcala			.0	.8	.0	.8	.9	.0	.7
Toluca	.0	.0	.6	.1	.7	.9	.0	.0	.4
Total	.8	.4	.7	.2	.5	.7	.2	.5	.2

Fuente: INEGI.⁶³

⁶³ Véase, INEGI, <http://www.inegi.gob.mx/inegi/default.asp>.

La Tasa General de Desempleo Abierto muestra una gran estabilidad en todas las entidades federativas consideradas. Los porcentajes son bajos, sólo se diferencian de núcleo urbano a núcleo urbano en tres puntos y medio (del 1% de Toluca en 1992 al 4.5% de la ciudad de México en 1997). Hay una excepción, sin embargo, en cuanto al aumento significativo de esta tasa en los años 1995 y 1996, que se debió a la crisis económica que sufrió el país en ese periodo. El Distrito Federal fue el que alcanzó un porcentaje mayor de esta Tasa General de Desempleo Abierto (7.1% en 1995 y 6.9% en 1996). El que esta tasa sea baja se debe no tanto a la creación de puestos de trabajo por empresas medianas o grandes, más bien a que la falta de prestaciones por desempleo obliga a los mexicanos a trabajar en micronegocios o por cuenta propia (muchas veces situados en el mercado de trabajo informal), a fin de obtener los ingresos que necesitan para vivir, aunque este mercado laboral se caracteriza por sus bajos salarios, sus muchas horas de trabajo, su inseguridad laboral en el doble sentido de la palabra: física y de permanencia, y las nulas prestaciones sociales que en él se reciben.

Lo dicho hasta aquí se puede resumir en palabras de Irma Escamilla Herrera:

El mercado laboral urbano de la región Centro de México en los últimos años muestra: tendencias de desconcentración de población y actividades productivas que se ve reflejado en la pérdida de dinamismo de algunos sectores formales como el manufacturero y el sector público por lo que se ha perdido capacidad para absorber la fuerza de trabajo y en consecuencia se ha producido un aumento del desempleo, una tercerización de la actividad productiva y un creciente mercado informal.⁶⁴

⁶⁴ Escamilla Herrera, Irma, *op. cit.*, p. 1.

CAPÍTULO 3

EL MERCADO LABORAL DEL ÁREA METROPOLITANA DE CIUDAD DE MÉXICO

Hidalgo se encuentra en la zona de influencia del área metropolitana de Ciudad de México (AMCM) dada su proximidad geográfica. Al respecto la capital de este Estado, Pachuca, se encuentra tan sólo a 94 kilómetros de la capital mexicana, y está comunicada con ella a través de una autopista moderna. Esta proximidad y buena comunicación hace que sean relativamente fáciles los traslados de trabajadores de un lugar a otro.

En la Ciudad de México se concentran las administraciones del Gobierno Federal, del Distrito Federal y Local. Todas ellas son de gran importancia y tamaño. Teniendo en cuenta esto, y que es precisamente el ámbito de la administración pública donde se sitúa, como mencionamos anteriormente, preferentemente el mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública, no es de extrañar la gran influencia, atracción y valor de la Ciudad de México como centro laboral, para estos profesionistas. Pero lo dicho adquiere una relevancia mayor si tenemos en cuenta que no sólo se trata de las administraciones públicas, sino que también los medios de comunicación, las principales corporaciones nacionales y extranjeras, así como los principales

centros de educación e investigación tienen sus sedes centrales en esta ciudad. En una palabra el poder político, comunicativo, económico, cultural y de educación superior e investigación de México se concentra en gran medida en esta megaurbe. En este mismo sentido señala un estudio de la *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD):

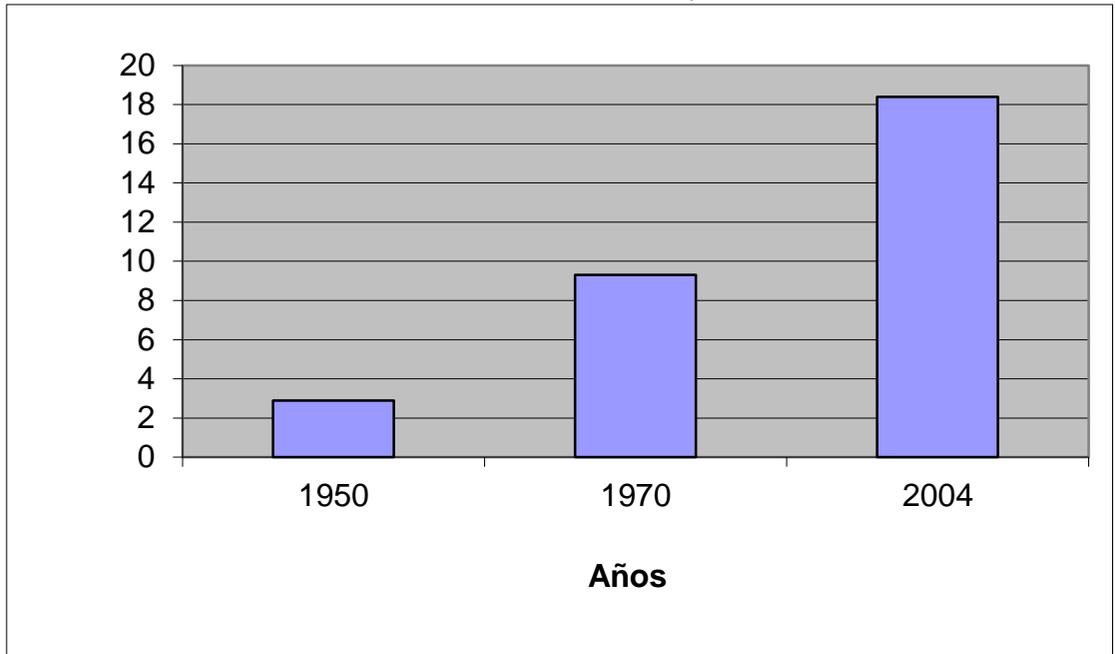
El AMCM tiene un relevante potencial de crecimiento vinculado con la concentración de las oficinas corporativas y de las instituciones de educación y de investigación, así como la recepción de altos flujos de la inversión extranjera directa (IED) y la riqueza de recursos culturales.⁶⁵

El Área Metropolitana de la Ciudad de México (AMCM) ha tenido una significativa expansión geográfica. Mientras en 1950 su número de habitantes era de 2.9 millones, en 1970 ya llegaba a los 9.3 millones, y en 2004 alcanzaba los 18.4 millones, comprendiendo 16 delegaciones del Distrito Federal, 58 municipios del Estado de México y 1 del Estado de Hidalgo.

A continuación presentaremos una gráfica que nos muestra de forma resumida y visual los datos sobre la evolución poblacional en el área metropolitana de la ciudad de México que señalábamos en el párrafo anterior. Ello nos permitirá observar mejor el crecimiento espectacular apuntado.

⁶⁵ *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD), “OCDE Estudio Territorial: La Ciudad de México”, p. 2.

Grafica 9: Expansión demográfica del Área Metropolitana de Ciudad de México (1950,1970 y 2004).



Fuente: Elaboración propia.⁶⁶

⁶⁶ Los datos proceden de la OECD, *op. cit.*, p. 2

La ciudad de México es ya una región metropolitana compleja, donde existe una gran desigualdad en términos de recursos económicos. Al respecto:

Es particularmente preocupante la tendencia de la polarización espacial de segmentos de la población cada vez más empobrecidos. Estas áreas son caracterizadas a menudo por el acceso limitado a los servicios claves, tales como la atención médica, educación, y bajos niveles de seguridad.⁶⁷

El Producto Interior Bruto del Área Metropolitana de la Ciudad de México es muy bajo (representa tan sólo el 52% del promedio de las áreas metropolitanas de la OCDE). Esto se explica por las debilidades del mercado laboral: empleos mal pagados, precarios y sin prestaciones; cuando no autoempleos, intensivos en mano de obra y con escasa inversión de capital, que se ubican principalmente en el sector servicios. En este sentido, es significativo que el 98% de las empresas que se ubican dentro de la AMCM sean micro, pequeñas y medianas empresas que cuentan con un equipo obsoleto y tienen poco acceso las nuevas tecnologías.⁶⁸ Es vital que estas empresas aborden la brecha de desarrollo de capital humano, tecnológica y de la información, que las aleja de ser un referente competitivo real en la economía global.

Otros factores que explican el PIB señalado son: el bajo nivel de infraestructura y de servicios básicos; la prevalencia de niveles de productividad bajos, debido al bajo nivel educativo y a la baja inversión en desarrollar un capital humano adecuado; el insuficiente vínculo entre investigación e industria que posibilita, facilita y difunde la innovación y el desarrollo productivo y económico.

En general, como nos lo recuerda un estudio de *la Organisation for Economic Cooperation and Development*, las características que más definen a la economía metropolitana de la Ciudad de México son:

La consolidación del sector terciario como la fuerza conductora de la economía regional (en el 2003, se estimó que el 75% de la fuerza laboral se encontraba en el sector de los servicios), el descenso en el sector de la manufactura, la capacidad reducida de las grandes empresas para generar empleos y para competir exitosamente en los mercados internacionales, y una creciente

⁶⁷ *Ibíd.*, p. 2.

⁶⁸ *Ibíd.*, p. 3.

dependencia en las micro y pequeñas empresas tanto en el sector formal como en el informal.⁶⁹

Otro aspecto a considerar es que la pérdida de empleos en el sector manufacturero, aunque ha venido acompañada de un aumento de empleos en el sector servicios, no ha sido compensada por el sector formal de la economía. En definitiva, se abrió una brecha entre oferta y demanda laboral, a favor de la primera, que ha sido rellenada por el sector informal. Lo cual implicó una Tasa de Desempleo Abierta baja, pero a costa de un empleo precario. De hecho, las megaciudades como Ciudad de México muestran una tendencia desde los años 80s hacia la disminución del nivel de concentración industrial en su territorio y de un crecimiento metropolitano como un todo inseparable de la propia ciudad.

Lo dicho no contradice las grandes ventajas competitivas de la AMCM. Éstas se pueden resumir del siguiente modo: los flujos de inversión extranjera directa que a ella llegan, la presencia de las sedes corporativas de las grandes transnacionales y de las grandes empresas mexicanas, el gran volumen de productores de servicios, el alto índice de concentración en materia de educación e investigación, sus posibilidades turísticas que son fruto de la herencia histórica y de las posibilidades culturales que ofrece. En este sentido Adrián Guillermo Aguilar nos dice que las mega-ciudades:

Permanecen como el principal destino de la inversión extranjera y se consolidan como los principales centros de servicio, particularmente de los más avanzados (financieros, profesionales, alta tecnología) que apoyan el proceso productivo; esta situación se ejemplifica muy bien en Ciudad de México.⁷⁰

Por último, señalar que en el AMCM, al igual que en otras regiones del mundo, el proceso de globalización ha supuesto una dispersión territorial de la actividad económica a nivel metropolitano y regional. Lo cual implica una

⁶⁹ OECD, *op. cit.*, p.2

⁷⁰ Aguilar, Adrián Guillermo, “Las mega-ciudades y las periferias expandidas. Ampliando el concepto de ciudad de México”, p. 123. Esto no contradice lo dicho anteriormente respecto a la baja calificación del capital humano y del insuficiente vínculo entre investigación e industria. Más bien lo que significa es la bipolaridad existente entre la mayor parte de la economía metropolitana, basada en microempresa, empresas pequeñas y medianas; y las grandes empresas nacionales o transnacionales también ubicadas en ese territorio, que son pocas, aunque muy poderosas financieramente, y muy influyentes en la política del país.

fragmentación en el espacio de los procesos productivos y servicios poco especializados. Ello ha sido posible gracias a la mejora de las comunicaciones y telecomunicaciones. Por otra parte, este proceso también supone una reconcentración de las funciones administrativas de alto nivel, de control de operaciones y de toma de decisiones dentro de los procesos productivos. Todo ello vinculado al papel económico central que juegan las grandes metrópolis, dada la masiva concentración de información y de innovaciones tecnológicas que se encuentran en ellas.⁷¹

⁷¹ Cf. Sassen, S., “The Impact of the New Technologies and Globalization on Cities” Lo, Fu-Chen & Yue-Man Yeung (eds.), *Globalization and the World of Large Cities*, p. 391-409.

CAPÍTULO 4

EL MERCADO LABORAL DE LOS PROFESIONISTAS EN MÉXICO

Varios son los factores que inciden en el mercado laboral de los profesionistas, entre ellos cabe destacar: el crecimiento demográfico de la población, sobre todo de la población económicamente activa; la creación de empleo, sobre todo aquel que se crea específicamente para los egresados, lo cual dependerá en buena medida del desempeño de la economía y por último, y no menos importante, del número de licenciados, maestros y doctores que se incorporen al mundo del trabajo.

Respecto al primero de los aspectos, el demográfico, México tiene desde mediados de los años 90 del pasado siglo una disminución de la tasa de natalidad y mortandad (lo que se traduce en una disminución de las tasas de crecimiento natural de la población, que alcanzó el 1.7% anual en 2000, al cual se le debe disminuir el 0.3% anual por efecto de la emigración) un incremento de la población en edad de trabajar y de recibir educación media superior o superior. De lo dicho se infieren principalmente tres consecuencias:

a) El descenso de la población en edades infantiles y jóvenes como proporción de la población nacional; b) el aumento de la población en edades activas, y c) el aumento –absoluto y relativo- de la población de la tercera edad.⁷²

Para el tema que aquí estamos tratando nos interesa sobre todo la segunda consecuencia apuntada: el aumento de la población en edades activas. En este sentido, la población económicamente activa pasó de 40 072 856 en 2001 a 43 398 755 personas en 2004, es decir experimentó un aumento del 8.289%, o sea un crecimiento del 2.07% anual; y lo que es más importante, en números absolutos los entrantes al mercado de trabajo fueron 3 325 899 personas.

Por otro lado, la población ocupada pasó de 39 385 505 (2001) a 42 306 063 (2004), lo que representa un aumento de 2 920 558 (7.41%), es decir un incremento del 1.85% anual. La Población desocupada abierta subió de 687 351 personas en 2001 a 1 092 692 en 2004, lo que implica una subida del 58,97% (14,74% anual). Este mal dato del aumento del desempleo tiene su explicación por el bajo crecimiento de la economía en el periodo señalado, sólo de 1.55% con relación al Producto Interior Bruto (PIB).

Pero lo que más nos interesa señalar en este apartado es el comportamiento de los indicadores ocupacionales relativos a los profesionistas. Respecto a éstos, la población ocupada por nivel de instrucción medio superior y superior pasó de 10 012 381 (2001) a 12 032 133 (2004), lo que supone un incremento del 20.17% (5.04% anual); sin embargo este incremento no bastó para absorber a todos los egresados, puesto que éstos pasaron de 270 169 (2001) a 447 427 (2004), lo que supuso un incremento del 65,54% (16,38% anual), mucho mayor al experimentado por la población ocupada por nivel de instrucción medio superior y superior. Esto explica en buena medida el porqué de la población desocupada abierta del 2004, de la cual el 3,88% (42 440) correspondía al grupo de profesionistas superiores. Otro aspecto a destacar es que no todos los egresados encontraron un trabajo adecuado al grado académico alcanzado. De ello es indicativo el insuficiente incremento experimentado por la ocupación principal como profesional, técnico, funcionario superior y personal directivo que pasó de 4 957 685 (2001) a 5 366 715 (2004), o sea un incremento

⁷² Hernández Laos, Enrique, “Panorama del mercado laboral de profesionistas en México, <http://www.ejournal.unam.mx/ecunam/ecunam2/ecunam0208.pdf>, p. 3.

del 8.25% (2.06% anual), muy lejos del incremento alcanzado por el número de egresados (16.38% anual).

Todo ello nos lleva a considerar que los que alcanzan un nivel medio superior o superior de estudios, si bien no van a parar en un alto porcentaje a la población desocupada abierta; sí, sin embargo, en gran número van a ocupar trabajos para los que no es necesario su alto grado académico, lo cual como es evidente genera insatisfacción en estos trabajadores.

La tendencia apuntada en el párrafo anterior ya se inició en los años 90 del pasado siglo, donde sólo el 55% de los egresados netos lograron colocarse en ocupaciones profesionalizantes, yendo el resto a ocupaciones menos especializadas.⁷³ El sector de servicios, y en menor medida el comercial, absorbieron 7 de cada 10 profesionistas. En resumen, como señala Enrique Hernández Laos:

El desempeño del mercado laboral mexicano de profesionistas durante los noventa mostró la generación paulatina de un proceso de saturación en las ocupaciones y los sectores que más requieren de las competencias y habilidades de los egresados universitarios. Ello ha sido consecuencia de un acelerado y dinámico proceso de formación de profesionales por parte de las instituciones de educación superior, frente a un desempeño precario de nuestra economía en términos de crecimiento económico. Ello ha obligado a los egresados universitarios a emplearse en proporciones crecientes en ocupaciones de menor "calidad".⁷⁴

Pese a todo en los 90s seguía habiendo incentivos para graduarse en una universidad, ya que los egresados mantenían mejor el poder adquisitivo que los grupos con menos estudios.⁷⁵

Las previsiones en el corto plazo, dado los indicadores económicos (PIB) y laborales que ya mencionamos (hasta el 2004) indican un escenario parecido al señalado para la década de los 90, en donde el empleo de los profesionistas se reducirá, y éstos irán a ocupar empleos para los que se necesita

⁷³ Ver al respecto, Consultoría Internacional Especializada S.A. de C.V., *Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnósticos y Prospectiva al año 2010*, p. 10-11.

⁷⁴ Hernández Laos, Enrique, *op. cit.*, p. 12.

⁷⁵ Hay que destacar también la gran concentración de alumnos en las carreras universitarias: las 20 primeras, que eran sobre todo administrativas y de ciencias sociales, tenían el 80% de las matrículas. Esta concentración aún persiste. Cf. Hernández Laos, Enrique, *op. cit.*, p. 7 y 12.

un menor grado de estudios. Por otro lado: “las carreras que se encontrarán en una situación más crítica serán las siguientes: Administración, Contaduría, Ingeniería en computación y sistemas, Formación docente en educación básica, Derecho, Ingeniería mecánica e industrial, Medicina, Ciencias políticas y administración pública, Pedagogía, y ciencias de la educación, Ingeniería eléctrica y electrónica, Ciencias de la comunicación, Mercadotecnia, y Arquitectura”.⁷⁶ Esto indica también que varias carreras pueden sufrir una falta de demanda de estudiantes, y por tanto es posible que desaparezcan. De ahí la importancia de que las mismas generen mecanismos que las relacionen con el mercado de trabajo, y que desarrollen dinámicas de creación de empleo en sus respectivas áreas de conocimiento. Al respecto: “Los mayores excedentes se registrarán en áreas vinculadas con las ciencias exactas, como las de ingeniería y tecnología y las de Ciencias naturales y exactas, y los menores índices de redundancia se registrarán para los profesionistas que egresen con Postgrado durante la década”.⁷⁷

⁷⁶ Véase, Consultoría Internacional Especializada S.A. de C.V., *op. cit.*, p. 28.

⁷⁷ *Ibíd.*, p. 29.

CAPÍTULO 5

EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO: UN ESTUDIO DE CASO

Para realizar este capítulo hemos aplicado una metodología cuantitativa basada en la técnica del cuestionario, el cual fue realizado por el maestro Jorge Peña tras una exhaustiva revisión de la bibliografía, tanto teórica como aplicada, existente sobre el tema.⁷⁸ Ello nos permite realizar un análisis sobre las problemáticas relacionadas con el mercado laboral que rodean al egresado en Ciencias Políticas y Administración Pública.

La selección de la muestra no es aleatoria, lo cual no hace posible generalizar los resultados al conjunto de la población, aunque sí permite marcar determinadas tendencias de gran utilidad para la toma de decisiones.

Para elegir a los entrevistados se procedió primero a un listado de los organismos públicos o empresas cuyo trabajo está relacionado con el perfil

⁷⁸ El cuestionario utilizado se incluye en el anexo.

profesional del egresado en Ciencias Políticas y Administración Pública.⁷⁹ Se incluyeron los siguientes:

- Universidad Pública
- Universidad Privada
- Ayuntamiento
- Medio de Comunicación
- Organización No Gubernamental
- Organismo de la Federación Descentralizado presente en el Estado
- Organismo de la Federación Centralizado presente en el Estado
- Organismo del Estado
- Organismo de la Federación
- Organismo Autónomo Descentralizado
- Consultoría

Después de obtener el listado de organismos y empresas donde nos interesaba implementar los cuestionarios, se hizo una selección de los encuestados con base al acceso directo que tienen con ellos distintos profesores y personal de la propia Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Esto nos permitió conseguir un doble objetivo: que todos ellos contestaran el cuestionario y realizar el trabajo de campo en un corto periodo de tiempo (del 16 de agosto al 6 de septiembre de 2007). Aunque también supuso algunas duplicaciones en cuanto a instituciones que fueron corregidas en el momento de la codificación.⁸⁰

Los organismos públicos y las empresas, así como el Estado donde tienen su sede, los mencionamos a continuación:

- Gobierno del Estado de Hidalgo (Sede en Hidalgo)

⁷⁹ La idea inicial de ubicar a los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, para a través de ellos contactar con sus empleadores fue descartada, ya que no fue posible localizarlos.

⁸⁰ Concretamente se anulaban 5 cuestionarios, y se consideraron como válidos 18.

- Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (Sede en Hidalgo)
- Secretaría del Despacho del Gobernador de Hidalgo (Sede en Hidalgo)
- Centro de Servicios Municipales Heriberto Juny D.C. (Sede en México DF.)
- Subsecretaría de Egresos (Sede en México DF.)
- Secretaría de Desarrollo Económico del Distrito Federal (Sede en México DF.)
- Servicio de Asesoría para la Paz A.C. (Sede en México DF.)
- Instituto Federal Electoral (Sede en Hidalgo)
- Presidencia Municipal de Cuatepec (Sede en Hidalgo)
- Presidencia Municipal de Zempoala (Sede en Hidalgo)
- Instituto Tecnológico Latinoamericano (Sede en Hidalgo)
- Centro Universitario Continental Hidalgo (Sede en Hidalgo)
- Tesorería Municipal de Pachuca (Sede en Hidalgo)
- Diario Síntesis (Sede en Hidalgo)
- Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo (Sede en Hidalgo)
- Instituto Mexicano del Seguro Social (Sede en Hidalgo)
- Secretaría de Administración del Estado de Hidalgo (Sede en Hidalgo)
- Presidencia Municipal de Tlaxcoapan (Sede en Hidalgo)

El cuestionario está dividido en las siguientes secciones y variables⁸¹:

⁸¹ En la relación que aquí efectuamos, las variables de escala las tratamos como si fueran independientes en cada una de sus categorías, lo mismo hacemos con las que son multirespuesta, las cuales hemos convertido en dicotómicas en cada una de sus categorías. Eso implica un aumento considerable del número de variables a considerar, pero permite analizarlas con el programa estadístico utilizado para su tratamiento. Aquí hemos optado por mostrarlas tal y cual figuran en la base datos. Respecto a las variables de escala puede verse, Bar, Anival R., “Un aporte a la discusión sobre el status metodológico de las variables y escalas de medición”. Para el tratamiento de las variables multirespuesta véase a Álvarez Santos, Carmen, *Curso del SPSSWIN versión 10.0* p. 115-124. Al hacer el análisis hemos vuelto a reagrupar estas variables en una sola, a fin de que ésta vuelva a tener las categorías iniciales. Esta reagrupación tiene el sentido de

1. Características del entrevistado
 - (V1) Género del entrevistado
 - (V3) Puesto que ocupa el entrevistado
 - (V4) Años de antigüedad en el puesto del entrevistado
 - (V5) Profesión del entrevistado
 - (V6) Último grado de estudios del entrevistado

2. Características de la Institución
 - (V2) Tamaño de la Institución por número de empleados
 - (V7) Tipo de Institución
 - (V8) Principal actividad de la Institución
 - (V9) Lugar donde se ubica la Institución
 - (V10) Antigüedad de la Institución
 - (V11) Número de empleados hombres en la Institución
 - (V12) Número de empleadas mujeres en la Institución

volver a la variable relevante, pues son las diferencias que se detectan en sus categorías lo que las hacen informativas.

3. Características de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública (CPAP) que laboran en la Institución
- (V13) Número de egresados en CPAP que laboran en la Institución
 - (V14) Número de egresadas en CPAP que laboran en la Institución
 - (V15) Egresado en CPAP de la UNAM laborando en la Institución
 - (V16) Egresado en CPAP de la UAM laborando en la Institución
 - (V17) Egresado en CPAP del Tecnológico de Monterrey laborando en la Institución
 - (V18) Egresado en CPAP de la UAEH laborando en la Institución
 - (V19) Egresado en CPAP de la ITLA laborando en la Institución
 - (V20) Egresado en CPAP de otra Universidad laborando en la Institución
 - (V21) Antigüedad laboral promedio de los egresados en CPAP en la Institución
 - (V22) Director General como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
 - (V23) Dueño o socio de la empresa, despacho, como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución

- (V24) Gerente/director de área como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V25) Subgerente/subdirector de área como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V26) Jefe de departamento como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V27) Ejecutivo de cuenta como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V28) Jefe de oficina, sección o área como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V29) Supervisor como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V30) Analista especializado o técnico como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V31) Vendedor como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V32) Asistente como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
- (V33) Profesor y/o investigador como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución

- (V34) Vocal Secretario de la junta como área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución
 - (V35) Existencia de egresados en CPAP de la UAEH en la Institución
 - (V37) Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato Interinato
 - (V38) Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato Base
 - (V39) Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato confianza
 - (V40) Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato “Contrato”
 - (V41) Sueldo Neto Mensual Promedio de los egresados en CPAP que laboran en la Institución Contratados en el tipo Interinato
 - (V42) Sueldo Neto Mensual Promedio de los egresados en CPAP que laboran en la Institución Contratados en el tipo Base
 - (V43) Sueldo Neto Mensual Promedio de los egresados en CPAP que laboran en la Institución Contratados en el tipo Confianza
 - (V44) Sueldo Neto Mensual Promedio de los egresados en CPAP que laboran en la Institución Contratados en el tipo “Contrato”
4. Factores que determinan la contratación de un egresado en CPAP por parte de la Institución

- (V45) Experiencia profesional como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V46) Examen de oposición como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V47) Revisión de Currículo Vitae como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V48) Calificación académica como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V49) Universidad de la que egresó como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V50) Nivel sociocultural como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V51) Sólida formación en aspectos teóricos como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V52) Talento y personalidad como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V53) Actitudes y valores como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V54) Resultado de la entrevista como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP
- (V55) Recomendación como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP

- (V56) Sólida formación en aspectos técnico/prácticos como factor más importante que determina la contratación de un profesional en CPAP

5. Capacidades de los egresados en CPAP

- (V83) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para la solución de problemas administrativos: planeación, organización y control
- (V84) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para el manejo de equipos y programas de cómputo
- (V85) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para desenvolverse en trabajos de campo
- (V86) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para el diseño de programas y proyectos de trabajo
- (V87) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para la investigación y aplicación de conocimientos
- (V88) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para el servicio y atención a usuarios
- (V89) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para la administración, planeación y evaluación de proyectos
- (V90) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para el manejo de personal

- (V91) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad para la toma de decisiones
- (V92) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su capacidad de adaptación frente a los cambios de estructura y de posición en el trabajo
- (V93) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su disposición para la actualización de conocimientos
- (V94) Opinión sobre los egresados en CPAP respecto a su responsabilidad del ejercicio profesional

6. Déficit de conocimientos de los egresados en CPAP

- (V57) Conocimientos generales y especializados como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V58) Habilidad de razonamiento y aplicación del conocimiento como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V59) Habilidad para tomar decisiones como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V60) Habilidad para trabajar en equipo como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V61) Habilidad de liderazgo (dirección, coordinación) como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución

- (V62) Habilidades administrativas como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V63) Disposición para aprender constantemente como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V64) Habilidades para la comunicación oral y escrita como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V65) Dominios de lenguas extranjeras como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V66) Manejo de paquetes computacionales como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V67) Formalidad como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V68) Buena presentación como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V69) Creatividad como dificultad presentada en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución
- (V97) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de organización y control de la información

- (V98) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de aplicación de programas operativos
- (V99) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo Administración (planeación y evaluación de proyectos)
- (V100) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad
- (V101) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de dirección y operación de proyectos de impacto social
- (V102) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales
- (V103) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de análisis político
- (V104) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo gestión gubernamental
- (V105) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de procesamiento y control de información del gobierno
- (V106) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo de consultor

- (V107) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo del Sistema Diplomático Mexicano
- (V108) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo analista, interventor, gestor y promotor de política internacional
- (V109) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en el área de trabajo académico y/o investigador
- (V110) Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución en otras áreas

7. Prospectiva

- (V36) Posibilidad de contratación de egresados en CPAP de la UAEH en la Institución
- (V70) Organización y control de la información como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V71) Aplicación de programas operativos como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V72) Administración (planeación y evaluación de proyectos) como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V73) Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP

- (V74) Dirección y operación de proyectos de impacto social como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V75) Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V76) Análisis político como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V77) Gestión gubernamental como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V78) Procesamiento y control de información del gobierno como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V79) Consultor como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V80) Miembro del Sistema Diplomático Mexicano como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V81) Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V82) Académico y/o investigador como actividad en la que la Institución requerirá en el futuro de profesionales en CPAP
- (V95) Posibilidad de contratación por parte de la Institución de egresados en CPAP en los próximos 3 años

- (V96) Razones por las que contrataría egresados en CPAP para la Institución en los próximos 3 años
- (V111) Posibilidad que los estudiantes de CPAP realicen estancias o prácticas profesionales y/o servicio social en la Institución
- (V112) Características que debe tener un estudiante de CPAP para que sea admitido en la Institución para realizar estancias o prácticas profesionales y/o servicio social
- (V113) Condiciones en las que admitiría en la Institución a un estudiante de CPAP para hacer estancias o prácticas profesionales y/o servicio social

El alcance de la investigación es exploratorio y en algunos análisis muy concretos descriptivo, dado que el tamaño de la muestra, la no aleatoriedad de la misma, y el tipo de variables consideradas, en cuanto a su medida, no permiten más que señalar tendencias provisionales.⁸²

Las técnicas de investigación social utilizadas para el análisis son las de la estadística descriptiva: análisis de frecuencias, y cuando la medida de la variable lo permite el estadístico de tendencia central: media aritmética. La desviación típica nos sirve como medida de dispersión. Los diagramas de barras y de sectores los utilizamos para ilustrar los resultados.⁸³

El paquete estadístico utilizado para realizar el tratamiento de los datos obtenidos en la encuesta fue el SPSS versión 10.0, licenciado por la Universidad

⁸² De hecho la hipótesis de trabajo -existencia de asociación entre la Universidad de procedencia del egresado y la opinión respecto a su desempeño y déficit- no pudo ser considerada, y mucho menos contrastada, dada la insuficiente información obtenida de los entrevistados. Otra hipótesis, la de diferente opinión de los empleadores de egresados en CPAP y los que no tenían contratados ninguno tampoco pudo considerarse por las mismas razones.

⁸³ Respecto al uso y alcance de la estadística descriptiva puede verse, García Ferrando, Manuel, *Socioestadística. Introducción a la estadística en Sociología*, Madrid, Alianza Editorial, 2004.

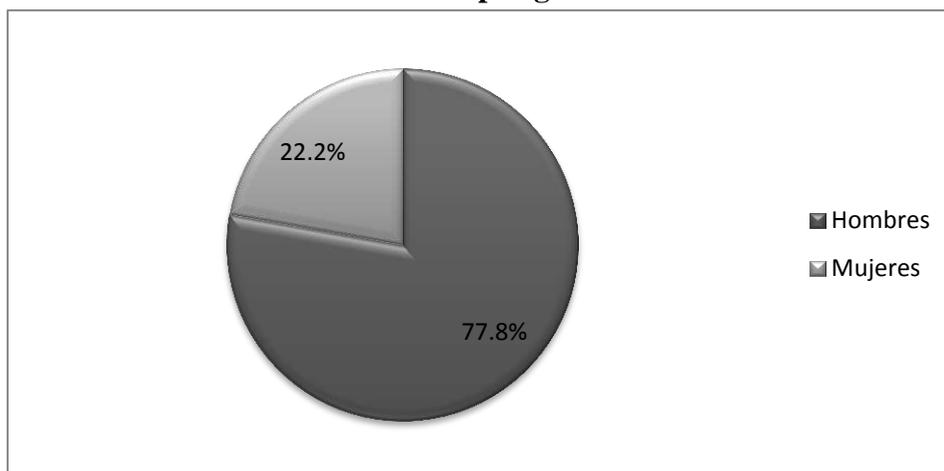
Autónoma del Estado de Hidalgo. Las salidas fueron exportadas al programa Microsoft Office Word, también licenciado por la misma Institución, que sirvió como procesador de texto para todo el trabajo.

5.1 CARACTERÍSTICAS DEL ENTREVISTADO

5.1.1 GÉNERO DEL ENTREVISTADO

Respecto al género de los entrevistados, el 77.8% (14)⁸⁴ son hombres y el 22.2% (4) mujeres. Lo que muestra una diferencia de casi 4 a 1 a favor de los entrevistados hombres. Esta distribución está desviada respecto a la realidad mexicana puesto que la población ocupada profesional superior se distribuye de la siguiente forma: 61% hombres y 39% mujeres.⁸⁵

Gráfica 10: Distribución por género de los entrevistados.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

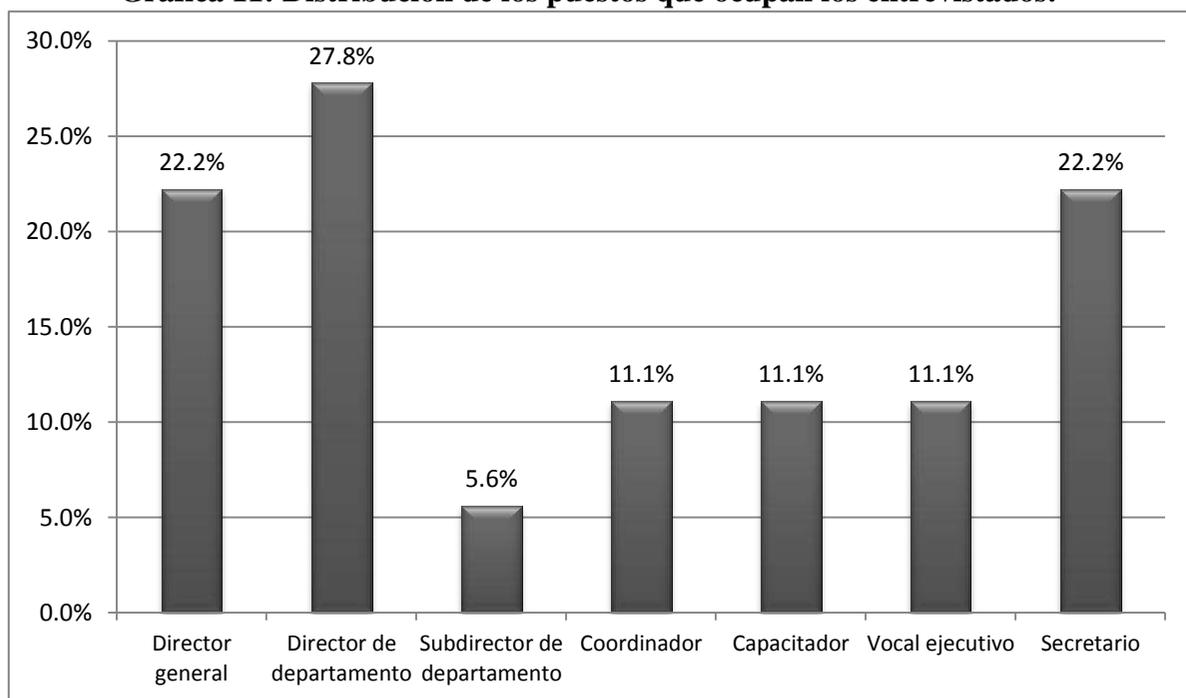
⁸⁴ Los números entre paréntesis indicarán en números absolutos la cifra de entrevistados que corresponde a esa categoría.

⁸⁵ Véase, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Cuadro 3.3. Población de 12 años y más por sexo, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad, Encuesta Nacional de Empleo 2004.

5.1.2 PUESTO QUE OCUPA EL ENTREVISTADO

La distribución por puestos ocupados fue la siguiente: el 27.8% (5) son directores de departamento, el 22.2% (4) de los encuestados son directores generales o secretarios, el 11.1% (2) coordinadores, y el 5.6% (1) subdirector de departamento, o capacitador, o vocal ejecutivo. Esto indica que los entrevistados ocupan puestos de responsabilidad en sus respectivas instituciones.

Gráfica 11: Distribución de los puestos que ocupan los entrevistados.

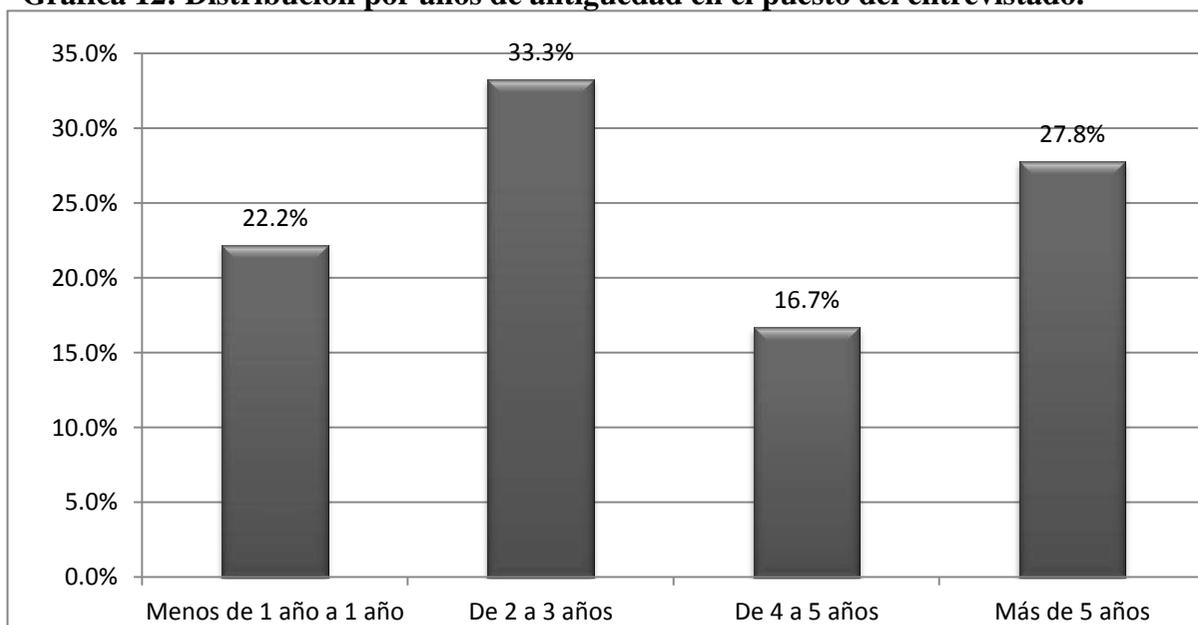


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.1.3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO DEL ENTREVISTADO

Los años de antigüedad en el puesto del entrevistado se distribuyen de la siguiente forma: de menos de un año a un año 22.2% (4), de 2 a 3 años 33.3% (6), de 4 a 5 años 16.7% (3), más de 5 años 27.8% (5). La media aritmética se situó en 3.28, es decir que el promedio que llevan los entrevistados en el puesto que ocupan es de un poco más de tres años, la desviación típica, que indica la dispersión de los valores respecto a la media, fue de 1.48.

Gráfica 12: Distribución por años de antigüedad en el puesto del entrevistado.

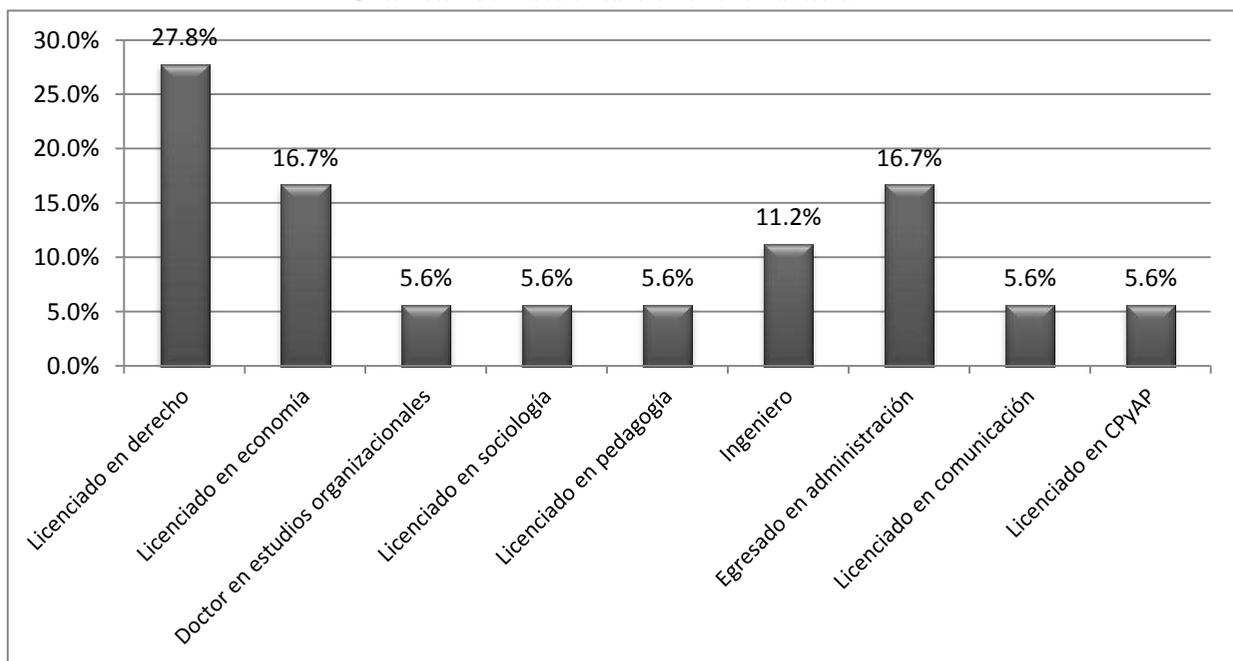


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.1.4 ESTUDIOS DEL ENTREVISTADO

La distribución por profesión del entrevistado fue la que sigue: el 27.8% (5) son licenciados en derecho, el 16.7% (3) son licenciados en economía o egresados en administración, el 11.1% (2) son ingenieros, y el 5.6% (1) es doctor en estudios organizacionales, licenciado en sociología, licenciado en pedagogía, licenciado en comunicación, o licenciado en ciencias políticas y administración pública. Esto significa que todos ellos se caracterizan por estar en la categoría de profesional superior.

Gráfica 13: Estudios del entrevistado.

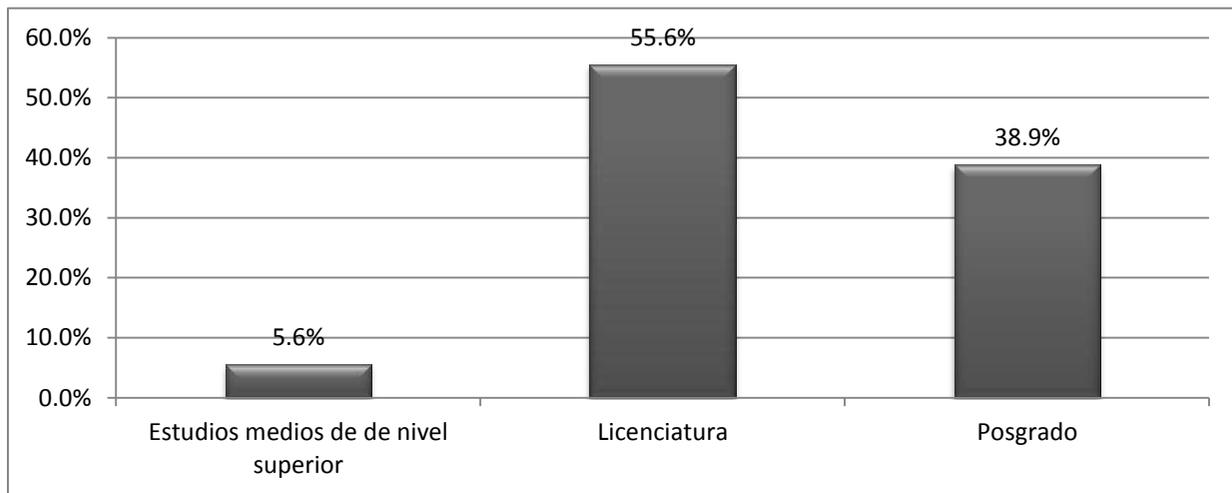


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.1.5 ÚLTIMO GRADO DE ESTUDIOS DEL ENTREVISTADO

La distribución por último grado de estudios del entrevistado fue: 55.6% (10) licenciatura, 38.9% (7) postgrado, 5.6% (1) estudios medios de nivel superior. Todos ellos excepto uno tienen estudios superiores o de postgrado.

Gráfica 14: Último grado de estudios del entrevistado.



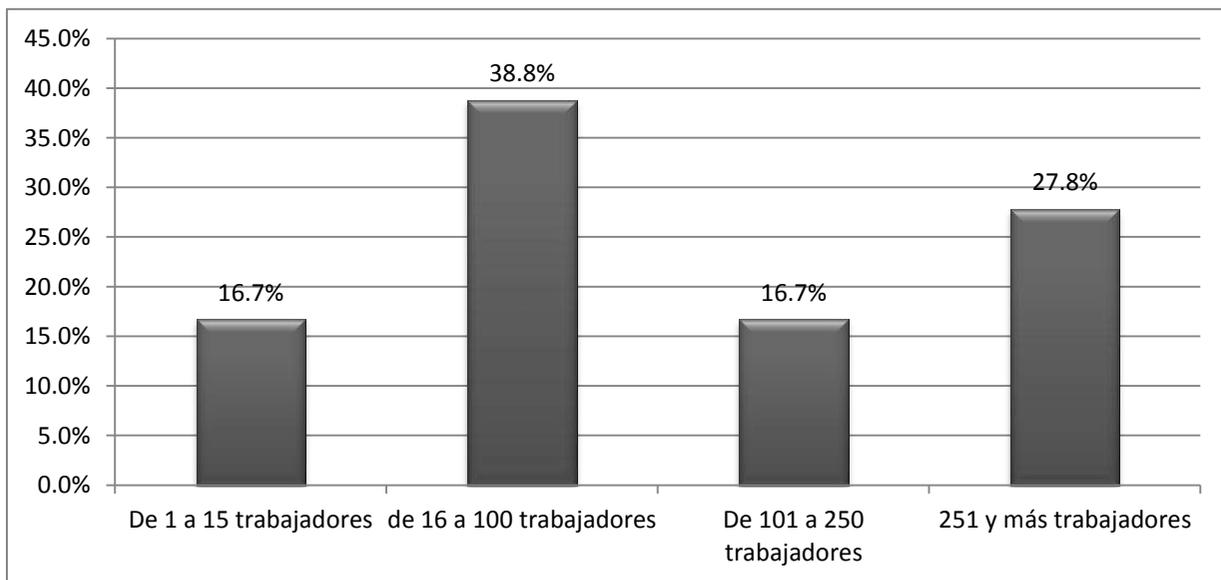
Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2 CARACTERÍSTICAS DE LA INSTITUCIÓN

5.2.1 TAMAÑO DE LA INSTITUCIÓN POR NÚMERO DE EMPLEADOS

La distribución por tamaño de la Institución por número de empleados fue la siguiente: microempresas (de 1 a 15 trabajadores) 16.7% (3), empresas pequeñas 38.8% (7), empresas medianas 16.7% (3) y empresas grandes 27.8% (5). Esto hace que la distribución obtenida cubra bien los diversos tipos de empresa existentes por número de empleados.

Gráfica 15: Tamaño de la Institución por número de empleados.

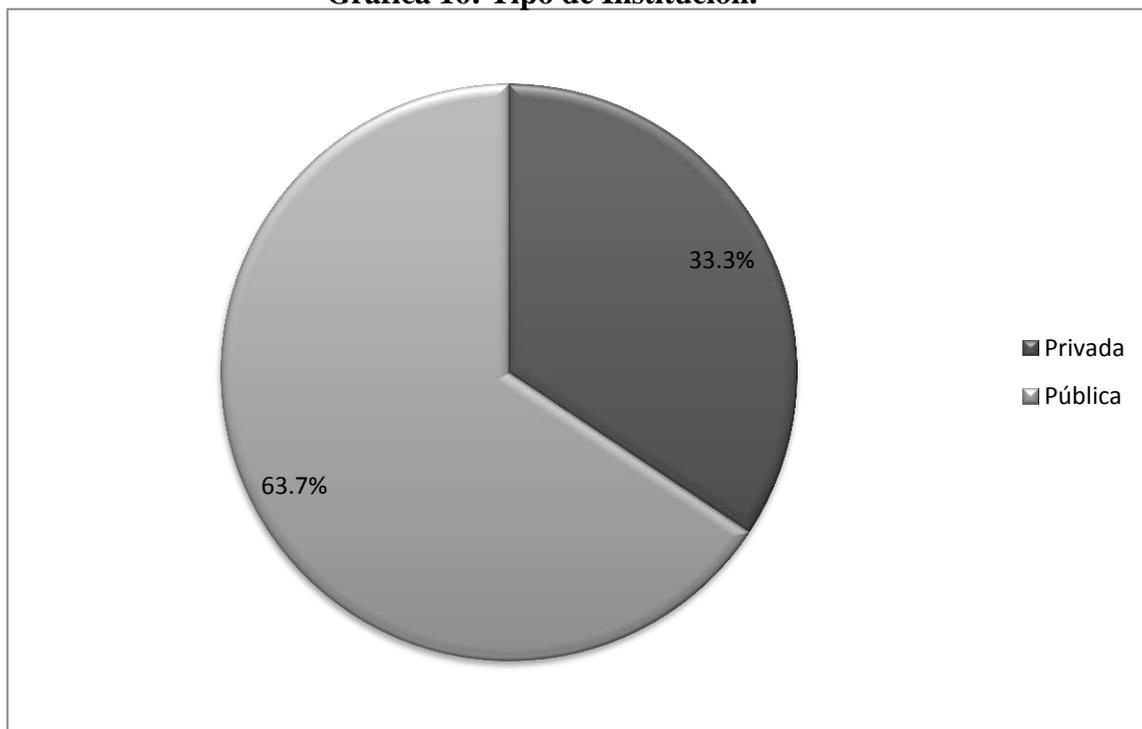


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2.2 TIPO DE INSTITUCIÓN

El 33,3% (6) de las instituciones fueron privadas y el 66,7% fueron públicas (12). Esto es lógico si tenemos en cuenta que es en la esfera pública donde se sitúa primordialmente el mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública.

Gráfica 16: Tipo de Institución.

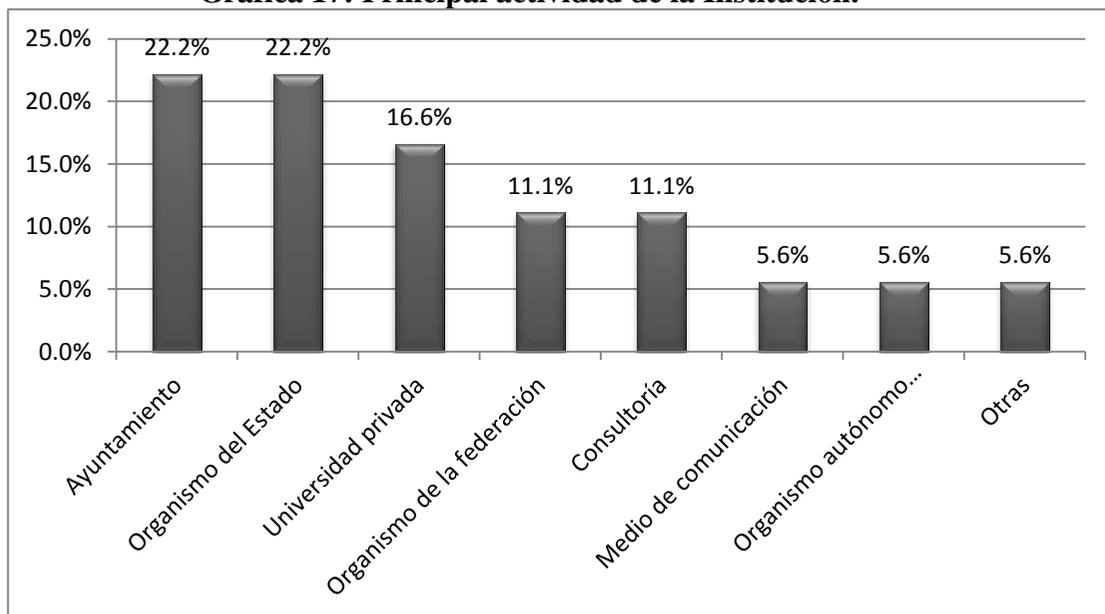


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2.3 PRINCIPAL ACTIVIDAD DE LA INSTITUCIÓN

En cuanto a las principales ramas de actividad: el 22.2% (4) fueron ayuntamiento u organismos del Estado, el 16.6% universidades privadas (3), el 11.1% (2) organismos de la Federación u consultorías, y 5.6% (1) medios de comunicación, u organismo autónomo, o estaba en el apartado de otras. Esto hace que la distribución sea muy completa desde el punto de vista de las ramas de actividad donde pueden incorporarse a trabajar los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública.

Gráfica 17: Principal actividad de la Institución.

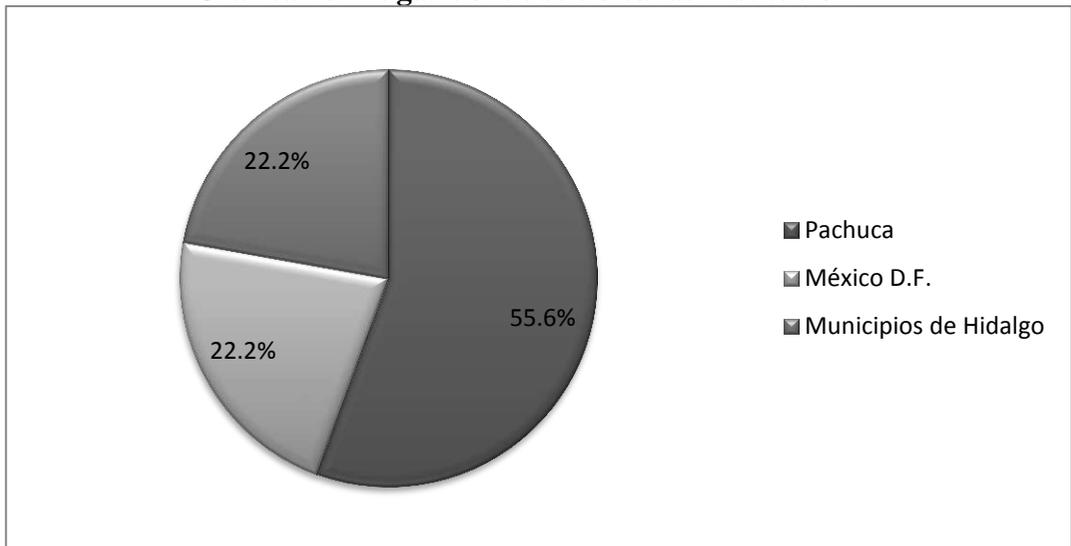


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2.4 LUGAR DONDE SE UBICA LA INSTITUCIÓN

Los lugares donde se ubican las instituciones fueron los siguientes: Pachuca 55.6% (10 casos), México DF. 22.2% (4 casos), municipios de Hidalgo (Cuatepec, Zempoala, Mineral de la Reforma y Tlaxcoapan) 22.2% (4 casos). La distribución también es lógica, pues es en Pachuca y en México Distrito Federal donde se localiza preferentemente el mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Gráfica 18: Lugar donde se ubica las Institución.

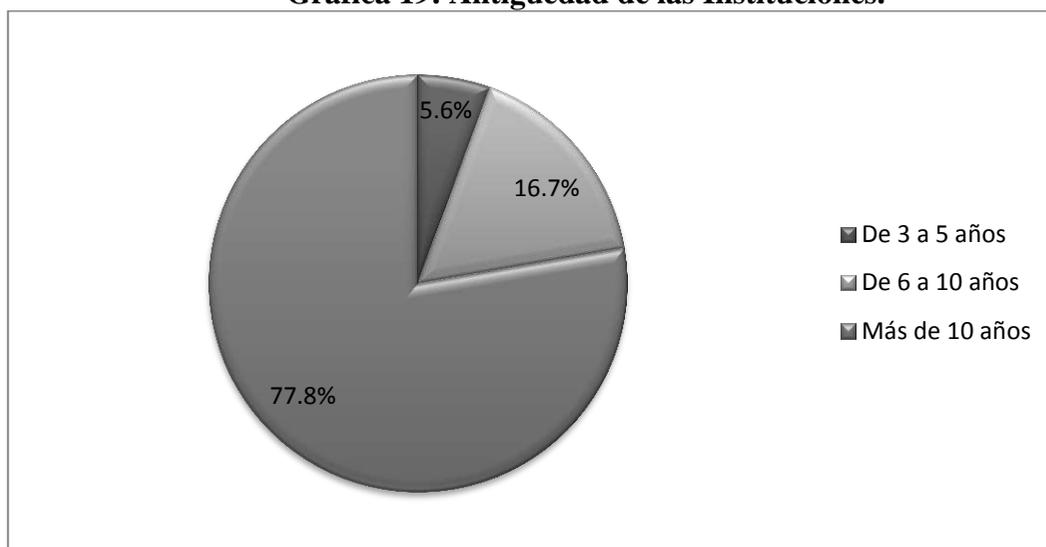


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2.5 ANTIGÜEDAD DE LA INSTITUCIÓN

En cuanto a la antigüedad de las instituciones: el 77.8% (14) tiene más de 10 años, el 16.7% (3) de 6 a 10 años, y sólo el 5.6% (1) de 3 a 5 años. También tiene sentido esta distribución, ya que son las instituciones públicas, las que más se prolongan en el tiempo, las que fueron consideradas en una proporción mayor, 2 a 1 con relación a las privadas.

Gráfica 19: Antigüedad de las Instituciones.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.2.6 NÚMERO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS EN LA INSTITUCIÓN

La distribución por género de los empleados en la institución la presentamos en la siguiente tabla. La información se presenta en números absolutos y porcentajes.

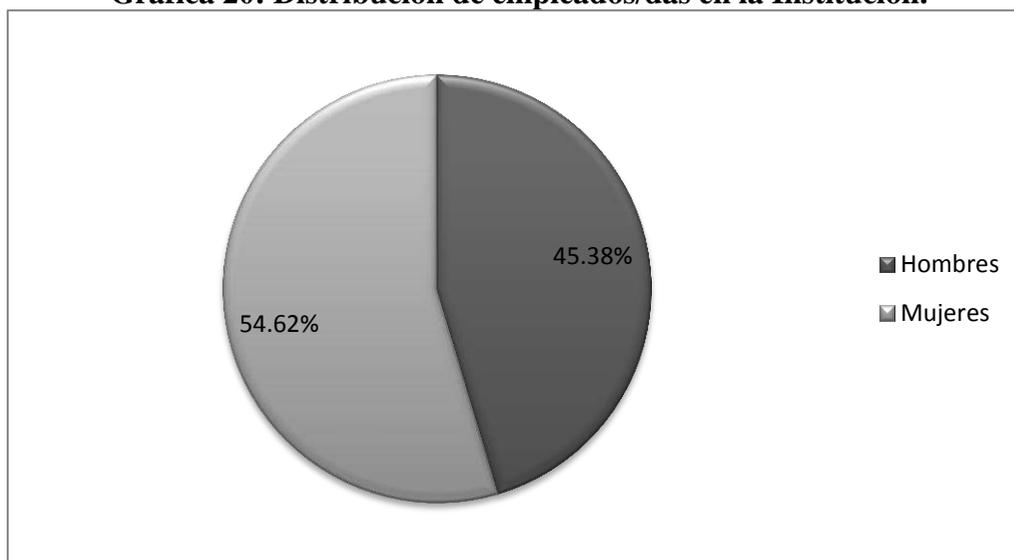
Tabla 3: Distribución de empleados/das en la Institución.

	HOMBRES	MUJERES
Números Absolutos	7,888	6,556
Porcentajes	54.62%	45.38%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

El gráfico que incluimos a continuación nos permite ver casi la equidad en el número de trabajadores por género existente para el conjunto de las instituciones. Lo cual se aleja de los datos reales existentes en México, donde la distribución de la población ocupada por género en 2004 era del 64.67% para los hombres y del 35,33% para las mujeres.⁸⁶ La media aritmética se situó para los hombres en 464 y para las mujeres en 386, siendo la desviación típica para los primeros de 1201, y para las segundas de 943. Lo cual nos indica una gran dispersión. El mínimo de trabajadores por Institución se situó en 4 hombres, y también en 4 mujeres; el máximo en 4 743 hombres y 3 000 mujeres.

Gráfica 20: Distribución de empleados/das en la Institución.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

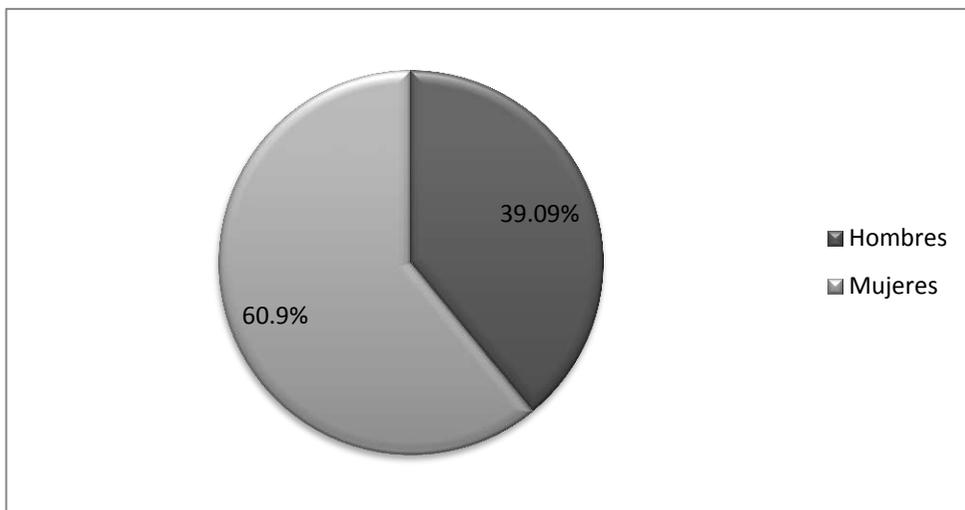
⁸⁶ Véase, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, Cuadro 3.3. Población de 12 años y más por sexo, según condición de actividad, ocupación y disponibilidad, *Encuesta Nacional de Empleo 2004*.

5.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS EGRESADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (CPAP) QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN

5.3.1 NÚMERO DE EGRESADOS EN CPAP QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN

El número de casos válidos en esta variable es de 17, y hay un caso que no contestó a la pregunta, aun teniendo egresados en CPAP laborando en la Institución. La distribución por género de los egresados en CPAP que laboran en la Institución fue la siguiente: 81 hombres (60.91%) y 52 mujeres (39.09%), la media fue de 5.06 y 3.06, y la desviación típica de 12.51 y 10.90 respectivamente. Esto indica una gran dispersión, lo cual se explica porque en una sola institución trabajan 50 hombres y 42 mujeres, lo que representa 61.72% de los egresados en CPAP que laboran en las instituciones y el 80.76% de las egresadas.⁸⁷

Gráfica 21: Distribución de egresados/das que laboran en la Institución.



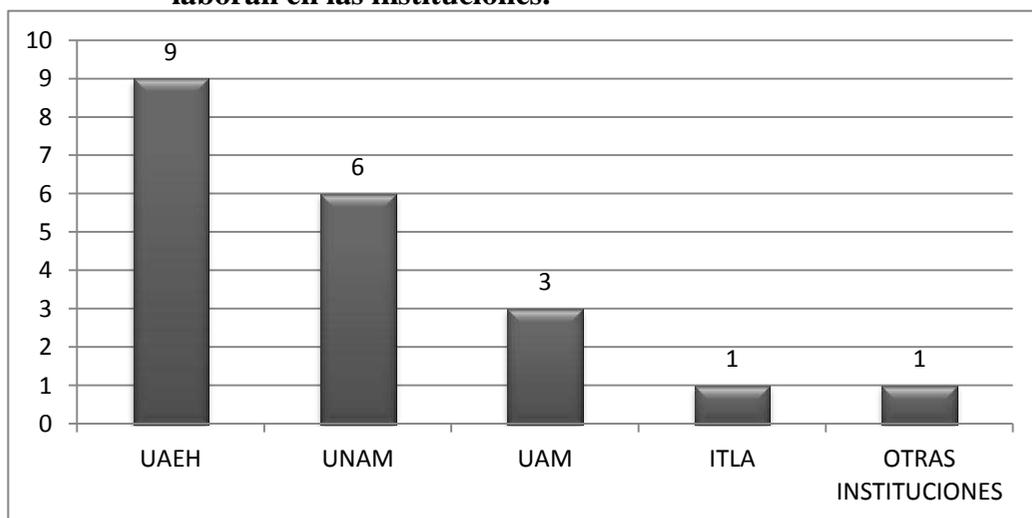
Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁸⁷ Lamentablemente no disponemos de esta información desagregada para la entrevista realizada en Secretaría del Gobierno de Hidalgo, donde laboran 78 egresados en CPAP.

5.3.2 UNIVERSIDAD DE PROCEDENCIA DE LOS EGRESADOS EN CPAP QUE LABORAN EN LAS INSTITUCIONES

En esta variable existen 12 casos válidos y 6 que no lo son. De los válidos, 9 instituciones tienen laborando egresados de la UAEH, 6 tienen egresados de la UNAM, 3 tienen egresados de la UAM, 1 Institución tiene egresados del ITLA, y 1 Institución tiene egresados de otras universidades. Del Instituto Tecnológico de Monterrey no procede ninguno de los egresados que están trabajando en las instituciones consideradas. En resumen, el 75% de los egresados que laboran en éstas proceden de la UAEH o de la UNAM.⁸⁸ El siguiente gráfico nos muestra la distribución aquí apuntada.

Gráfica 22: Universidad de procedencia de los egresados en CPAP que laboran en las instituciones.



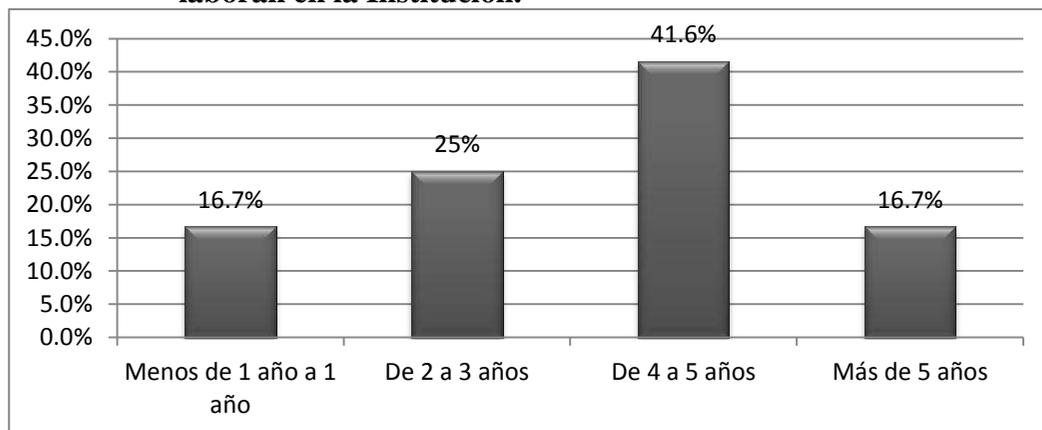
Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁸⁸ El número de instituciones excede el número de casos, dado que una misma Institución puede tener varios egresados, y estos ser de distintas universidades.

5.3.3 ANTIGÜEDAD LABORAL PROMEDIO DE LOS EGRESADOS EN CPAP EN LA INSTITUCIÓN

En esta variable hay 12 casos válidos y 6 que no lo son. De los casos válidos, el 16.7% (2) el promedio de antigüedad fue de menos de 1 año a 1 año, el 25% (3) fue de 2 a 3 años, el 41.6% (5) de 4 a 5 años, y el 16.7% (2) más de 5 años.⁸⁹ La media aritmética fue de 3,42 y la desviación típica de 1,31, lo que indica que no hubo una excesiva dispersión, lo cual se aprecia también en el gráfico que presentamos a continuación.

Gráfica 23: Antigüedad laboral promedio de los egresados en CPAP que laboran en la Institución.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁸⁹ El número de casos aquí consignados (12) es menor al total de casos, dado que no todas las instituciones tienen laborando egresados en CPAP. Por otro lado, ninguna Institución tiene trabajando a egresados en CPAP con una antigüedad de 1 a 2 años, por eso no aparece esa categoría en la relación, y tampoco en el gráfico que la sigue.

5.3.4 ÁREAS DE DESEMPEÑO DONDE SE UBICAN LOS EGRESADOS EN CPAP QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN

En esta variable hay 8 casos no válidos y 10 que sí lo son. Director General es el área de desempeño de los egresados en CPAP que está en más instituciones (4)⁹⁰; le siguen Gerente/director de área y Jefe de departamento (3 cada una); Subgerente/subdirector de área y Jefe de oficina (2 cada una); Dueño o socio de la empresa, despacho, Analista especializado o técnico, y profesor y/o investigador (1 cada una). La tabla siguiente nos muestra la distribución que comentamos.

Tabla 4: Área de desempeño donde se ubican los egresados en CPAP que laboran en la Institución.

ÁREA DE DESEMPEÑO	NÚMERO DE INSTITUCIONES ⁹¹
Director General	4
Dueño o socio de la empresa, despacho	1
Gerente/director de área	3
Subgerente/subdirector de área	2
Jefe de departamento	3
Jefe de oficina	2
Analista especializado o técnico	1
Profesor y/o investigador	1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁹⁰ Esto no quiere decir, pues no es lo que estamos midiendo, que el mayor número de egresados en CPAP se sitúe en esta área de desempeño.

⁹¹ Como es lógico en instituciones donde trabaja más de un egresado en CPAP puede darse que cada uno de ellos esté en un área de actividad distinta.

5.3.5 EXISTENCIA DE EGRESADOS EN CPAP DE LA UAEH EN LA INSTITUCIÓN

El 50% de las instituciones consideradas tienen egresados de la UAEH laborando en ellas, y el otro 50% no tiene egresados de esta Universidad.

5.3.6 CANTIDAD DE EGRESADOS EN CPAP QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO

Lo primero a considerar aquí es que para 7 instituciones no tenemos datos, para el resto (11) los datos se incluyen la siguiente tabla.

Tabla 5: Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato.

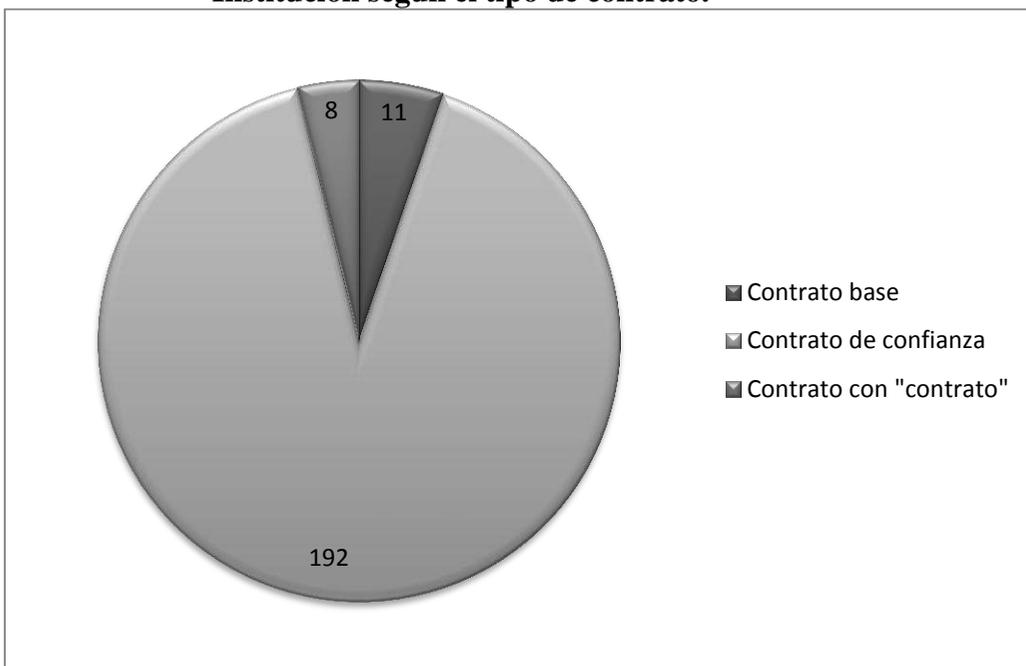
TIPO DE CONTRATO	NÚMERO DE CONTRATADOS
Contrato Interinato	0
Contrato Base	11
Contrato Confianza	192
Contrato "Contrato"	8
TOTAL	211⁹²

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁹² Cómo se observa el número es mayor a la suma de egresados hombres y mujeres que laboran en la Institución (133), eso se debe a que aquí si contestó el entrevistado de la Secretaría de Gobierno del Estado de Hidalgo, que aportó 78 egresados de la suma aquí considerada. Si descontamos los mismos obtenemos información para los 133 egresados que laboran en ellas según los entrevistados, o sea del 100%.

La gráfica que incluimos a continuación nos muestra estos resultados de forma resumida y sin la modalidad de contrato interinato, que no tiene ningún contratado.

Gráfica 25: Cantidad de egresados en CPAP que laboran en la Institución según el tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.3.7 SUELDO NETO MENSUAL PROMEDIO DE LOS EGRESAOS EN CPAP SEGÚN SU TIPO DE CONTRATO

Sólo 9 instituciones contestaron a esta pregunta, y lo hicieron sólo para el tipo de contrato confianza. La tabla siguiente muestra las respuestas.

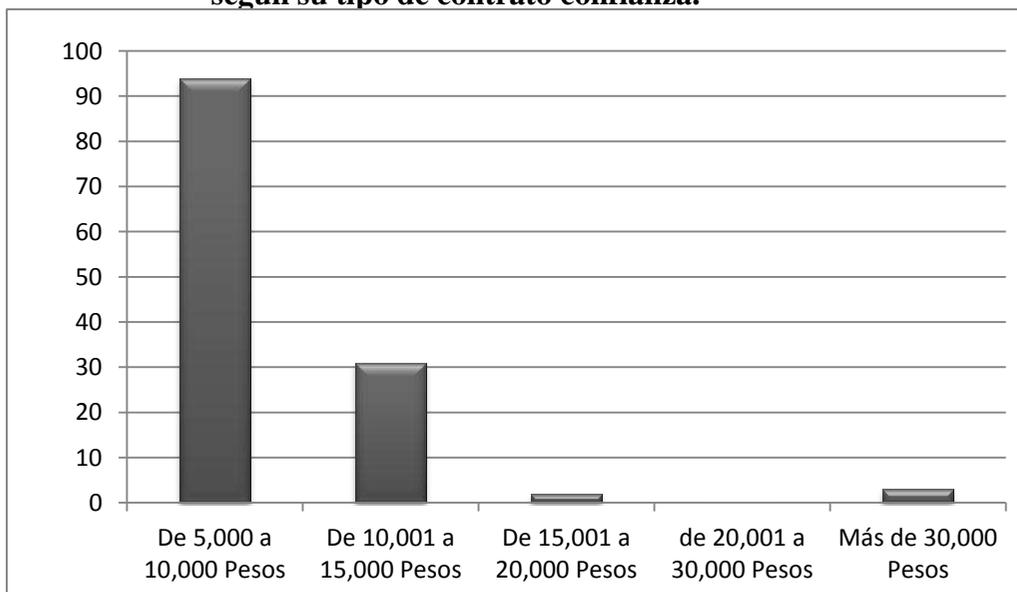
Tabla 6: Sueldo neto mensual promedio de los egresados en CPAP según su tipo de contrato confianza.

SUELDO NETO MENSUAL PROMEDIO	NÚMERO DE EGRESADOS
De 5,000 a 10,000 Pesos	94
De 10,001 a 15,000 Pesos	31
De 15,001 a 20,000 Pesos	2
de 20,001 a 30,000 Pesos	0
Más de 30,000 Pesos	3

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

Como vemos, sólo se pudo obtener información de 130 egresados de los 211 que laboran en las instituciones, o sea del 61.61%, que es un buen porcentaje. La mayoría de ellos como se ve ganaba entre 5,000 y 10,00 pesos (94), 31 ganaban entre 10,001 y 15,000 pesos, y sólo 3 ganaban más de 30,000 pesos, ninguno de ellos ganaba entre 15,001 y 20,000 pesos. La gráfica siguiente nos muestra esta distribución.

Gráfica 26: Sueldo neto mensual promedio de los egresados en CPAP según su tipo de contrato confianza.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.4 FACTORES QUE DETERMINAN LA CONTRATACIÓN DE UN EGRESADO EN CPAP POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN

Lo primero a señalar en este apartado es que el número de entrevistados que contestaron a esta pregunta (numerando por orden de preferencia los factores que determinan la contratación de estos egresados) fueron 9, o sea el 50%. La tabla siguiente muestra ordenadamente (de menor a mayor) la distribución de las medias aritméticas de las respuestas válidas.⁹³

Tabla 7: Factores determinantes de la contratación.

FACTORES DETERMINANTES DE LA CONTRATACIÓN	MEDIA ARITMÉTICA
Experiencia profesional	2.7
Sólida formación en aspectos teóricos	3.6
Revisión del Currículo Vital	3.9
Actitudes y valores	4.0
Talento y personalidad	4.6
Examen de oposición	5.7
Calificación académica	6.9
Universidad de egreso	8.0
Sólida formación en aspectos técnico/prácticos	8.9
Nivel sociocultural	8.9
Resultado de la entrevista	9.1
Recomendación	11.7

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla se distinguen cuatro niveles, que mencionaremos de mayor a menor importancia. En el primer nivel se sitúan la experiencia profesional, la sólida formación en aspectos teóricos y la revisión del Currículum Vitae (con medias aritméticas menores de 4); en el segundo nivel se sitúan las actitudes y

⁹³ Cuanto menor es la media aritmética obtenida mayor es la importancia que se le da a la categoría como factor determinante de la contratación de un egresado en CPAP. Las desviaciones típicas obtenidas no cambian lo que aquí decimos.

valores, el talento y personalidad, el examen de oposición, y la calificación académica (con medias aritméticas menores de 7); en el tercer nivel se sitúan la Universidad de egreso, la sólida formación en aspectos técnico/prácticos, el nivel sociocultural y el resultado de la entrevista (con medias aritméticas menores de 9.2); en último lugar y con muy baja consideración se sitúa la recomendación (con una media aritmética de 11.7).

Resulta extraña la baja consideración de los aspectos técnicos y prácticos, máxime si tenemos en cuenta que estos aspectos son importantes en el conocimiento del trabajo, que como veremos más adelante se señaló como destacado en las características que debe tener un estudiante de CPAP para realizar prácticas en la Institución. No lo resulta tanto si tenemos en cuenta la baja consideración que estos aspectos tienen para el mercado laboral mexicano actual. Véase al respecto, Consultoría Internacional Especializada S.A. (p. 29-32). Sorprende también la nula consideración de la recomendación como factor para la contratación, y sorprende más cuando: “debido a la escasa capacitación y la inexperiencia de los jóvenes, el mecanismo principal por el que obtienen su primer empleo es la contratación por parte de familiares, amigos y a través de recomendaciones”⁹⁴.

⁹⁴ Acosta López, Lourdes y Tapia Tinajero, Agustín, *Jóvenes Mexicanos del siglo XXI. Encuesta Nacional de Juventud 2000*, p.25.

5.5. CAPACIDADES DE LOS EGRESADOS EN CPAP

Los casos válidos en esta variable fueron 16 y los perdidos 2. La media aritmética se situó para todas las categorías en torno a 2, o sea en la opinión “buena” sobre las capacidades de los egresados en CPAP por parte de los empleadores, aunque esto debe matizarse, cómo veremos más adelante. La desviación típica no influye en estos resultados de la media. El cuadro que mostramos a continuación nos da en números absolutos los resultados obtenidos en esta variable.

Tabla 8: Capacidades de los egresados en CPAP.

OPINIÓN SOBRE LAS CAPACIDADES, ADAPTABILIDAD, DISPOSICIÓN Y RESPONSABILIDAD DE LOS EGRESADOS EN CPAP	EXCELENTE	BUENA	REGULAR	MALA
Capacidad para la solución de problemas administrativos: planeación, organización y control	3	10	3	0
Capacidad para el manejo de equipos y programas de cómputo	3	5	6	2
Capacidad para desenvolverse en los trabajos de campo	4	8	4	0
Capacidad para el diseño de programas y proyectos de trabajo	3	9	2	2
Capacidad para la investigación y aplicación de conocimientos	4	8	4	0
Capacidad para el servicio y atención a usuarios	5	7	4	0
Capacidad para la administración, planeación y evaluación de proyectos	5	6	5	0
Capacidad para el manejo de personal	3	5	7	1
Capacidad para la toma de decisiones	3	9	4	0
Adaptabilidad frente a los cambios de estructura y de posición en el trabajo	5	9	2	0
Disposición para la actualización de conocimientos	5	9	2	0
Responsabilidad del ejercicio profesional	6	9	1	0

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

Se pueden establecer tres tipos de opinión de los empleadores respecto a las capacidades, adaptabilidad, disposición y responsabilidad de los egresados en CPAP. En primer lugar se sitúan las opiniones mayoritariamente favorables, que indican que éstas son excelentes o buenas, frente a las desfavorables, en que expresan que son regulares o malas. En este caso están la capacidad para la solución de problemas administrativos: planeación, organización y control (13 opiniones favorables y 3 opiniones desfavorables); la adaptabilidad frente a los cambios de estructura y de posición en el trabajo, y la disposición para la actualización de conocimientos (14 opiniones favorables, 2 opiniones desfavorables, en ambos casos); y, sobre todo, la responsabilidad del ejercicio profesional (15 opiniones favorables y 1 opinión desfavorable). En segundo lugar se ubican las opiniones que aún siendo favorables, un tercio de las mismas no lo son. En este lugar se sitúan: la capacidad para desenvolverse en los trabajos de campo, la capacidad para el diseño de programas y proyectos de trabajo, la capacidad para la investigación y aplicación de conocimientos, la capacidad para el servicio y atención a usuarios, y la capacidad para la toma de decisiones (12 opiniones favorables y 4 opiniones desfavorables); y la capacidad para la administración, planeación y evaluación de proyectos (con 11 opiniones favorables y 5 desfavorables). En tercer lugar se sitúan las opiniones que son favorables y desfavorables en un 50%. Estás son: Capacidad para el manejo de equipos y programas de cómputo y la capacidad para el manejo de personal (8 opiniones favorables y 8 opiniones desfavorables).

5.6 DÉFICIT DE LOS EGRESADOS EN CPAP

5.6.1 DIFICULTADES PRESENTADAS EN EL DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN CPAP EN LA INSTITUCIÓN

Las respuestas válidas fueron 10 (el 55.6%), eso quiere decir que no lo fueron para 8 casos (el 44.4%). Los entrevistados señalaron que el 44.6% de los egresados mostró alguna dificultad en su desempeño.

La distribución de las respuestas se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 9: Dificultades presentadas en el desempeño de los egresados en CPAP en la Institución.

DIFICULTADES DE DESEMPEÑO DE LOS EGRESADOS EN CPAP EN LA INSTITUCIÓN	PRESENTA DIFICULTAD	NO PRESENTA DIFICULTAD
Conocimientos generales y especializados	5	5
Habilidad de razonamiento y aplicación del conocimiento	4	6
Habilidad para tomar decisiones	3	7
Habilidad para trabajar en equipo	6	4
Habilidad de liderazgo (dirección, coordinación)	4	6
Habilidades administrativas	4	6
Disposición para aprender constantemente	3	7
Habilidades para la comunicación oral y escrita	3	7
Dominio de lenguas extranjeras	6	4
Manejo de paquetes computacionales	6	4
Formalidad	4	6
Buena presentación	4	6
Creatividad	6	4

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

En la tabla se observa que las mayores dificultades de los egresados en CPAP en el desempeño de su trabajo se encuentran en: su habilidad para trabajar en equipo, en el dominio de lenguas extranjeras, en el manejo de paquetes computacionales y en la creatividad (el 60% de los entrevistados las señalan). Una dificultad “intermedia” de estos egresados estaría en los conocimientos generales y especializados (50% de los entrevistados la señala), en la habilidad de razonamiento y aplicación del conocimiento, en la habilidad de liderazgo (dirección, coordinación), en las habilidades administrativas, en la formalidad y en la buena presentación (40% de los entrevistados las señalan); Las habilidades donde los egresados en CPAP tienen menos dificultades son la de toma de decisiones, disposición para aprender constantemente, y la habilidad para la comunicación oral y escrita. En términos generales, estos números son demasiado altos y muestran que un porcentaje elevado de los egresados en CPAP tiene deficiencias formativas que afectan su trabajo.

5.6.2 CAPACITACIÓN DADA A LOS EGRESADOS EN CPAP QUE LABORAN EN LA INSTITUCIÓN

Lo primero a destacar es el gran número de casos no válidos en esta variable (10). De los casos válidos (8) la tabla siguiente nos presenta los resultados obtenidos.

Tabla 10: Capacitación dada a los egresados en CPAP que laboran en la Institución.

ÁREAS DE TRABAJO DONDE SE LE HA DADO CAPACITACIÓN AL EGRESADO EN CPAP	NÚMERO DE INSTITUCIONES QUE HAN DADO CAPACITACIÓN
Organización y control de la información	5
Aplicación de programas operativos	6
Administración (planeación y evaluación de proyectos)	6
Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad	1
Dirección y operación de proyectos de impacto social	2
Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales	1
Análisis político	1
Gestión gubernamental	1
Procesamiento y control de información del gobierno	0
Consultor	0
Sistema Diplomático Mexicano	0
Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional	0
Académico y/o investigador	0
Otras áreas	1

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

Destacan las áreas de Aplicación de programas operativos, Administración (planeación y evaluación de proyectos) (con 6 instituciones que

han dado capacitación en ellas) y Organización y control de la operación (con 5 instituciones que han dado capacitación en esta área); ya lejos le siguen Dirección y operación de proyectos de impacto social (con dos instituciones que dieron capacitación); y Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad, Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales, Análisis político, Gestión gubernamental y otras áreas (con una institución que ha dado capacitación). Las áreas de procesamiento y control de información del gobierno, consultor, Sistema Diplomático Mexicano, Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional, y Académico y/o investigador son las que han mostrado mejores resultados, puesto que en ellas no se ha dado capacitación al egresado en CPAP que trabaja en la Institución.⁹⁵

Los resultados no son muy buenos, puesto que en áreas principales de trabajo de los egresados en CPAP las instituciones han tenido que dar una capacitación, y la han dado en un porcentaje elevado de las mismas, cercano al 30% en tres áreas concretas. Esto unido a lo que dijimos más arriba respecto a las dificultades de los egresados en CPAP en el desempeño de su trabajo marca una tendencia de falta de formación, la marca para aspectos importantes que el mercado laboral valora.

⁹⁵ Ello puede ser debido a que no la necesitan, pero también a que son áreas en las que la Institución no trabaja.

5.7 PROSPECTIVA

5.7.1 POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN DE EGRESADOS EN CPAP DE LA UAEH EN LA INSTITUCIÓN

La mayoría de los encuestados se mostraron favorables a la posibilidad de contratar en el futuro a egresados en CPAP provenientes de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (55.6%), aunque en este apartado hubo también un alto porcentaje que no se definió al respecto (33.3% en el apartado de no sabe/no contesta); sólo un 11.1% se declaró no dispuesto a contratar egresados en CPAP provenientes de la UAEH. La tabla siguiente nos muestra estos resultados de forma sintética.

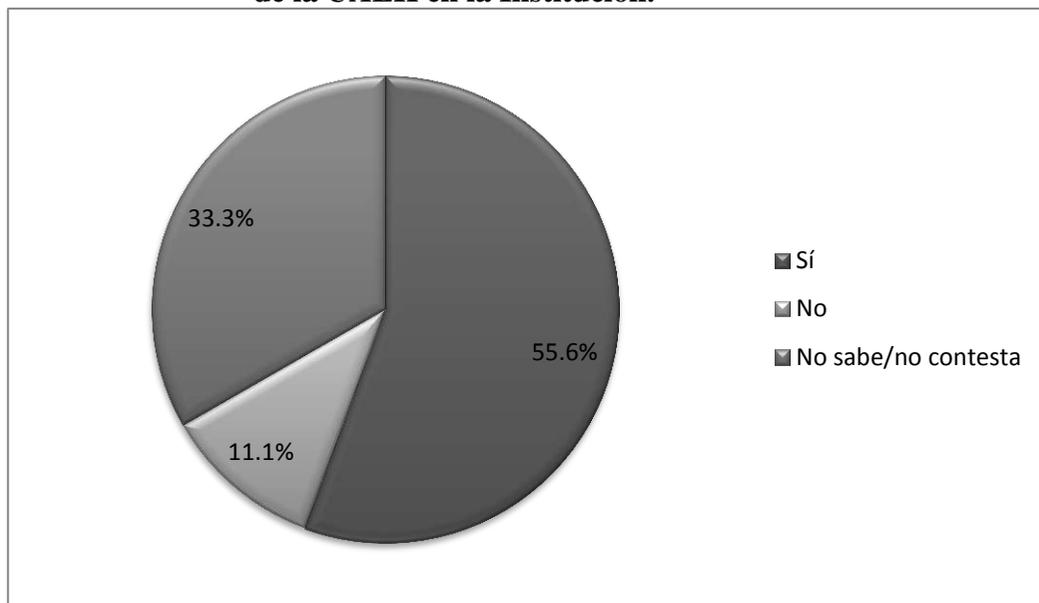
Tabla 11: Posibilidad de contratación de egresados en CPAP de la UAEH en la Institución.

Respuestas	Frecuencia	Porcentaje
Sí	10	55.6 %
No	2	11.1%
No sabe/No contesta	6	33.3%
Total	18	100%

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

El gráfico que presentamos a continuación nos resume de forma gráfica estos resultados.

Gráfica 31: Posibilidad de contratación de egresados en CPAP de la UAEH en la Institución.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.7.2 ACTIVIDADES EN LAS QUE LA INSTITUCIÓN REQUERIRÁ EN EL FUTURO PROFESIONISTAS EN CPAP

Lo Primero a señalar es que en esta variable hay 12 casos válidos, lo que representa el 66,6% del número total de casos. La siguiente tabla nos muestra las medias aritméticas de cada categoría, ello nos permite indicar ordenadamente (de mayor a menor importancia)⁹⁶ en que actividades considera la Institución que necesitará profesionales en CPAP.

Tabla 12: Actividades en las que la Institución requerirá en el futuro profesionistas en CPAP.

ACTIVIDADES EN LAS QUE LA INSTITUCIÓN REQUERIRÁ EN EL FUTURO PROFESIONALES EN CPAP	MEDIA ARITMÉTICA
Administración (planeación y evaluación de proyectos)	4,42
Dirección y operación de proyectos de impacto social	4,58
Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad	5,25
Aplicación de programas operativos	5,67
Gestión gubernamental	5,67
Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales	5,75
Organización y control de la información	6,58
Procesamiento y control de información del gobierno	6,92
Análisis político	7,25
Académico y/o investigador	8,33
Consultor	9,25
Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional	9,75
Miembro del Sistema Diplomático Mexicano	10,83

Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

⁹⁶ Cuanto menor es la media aritmética mayor es la importancia que se le da a la actividad, en relación al requerimiento futuro de profesionales en CPAP. Las desviaciones típicas obtenidas no hacen variar el orden de las categorías que aquí indicamos.

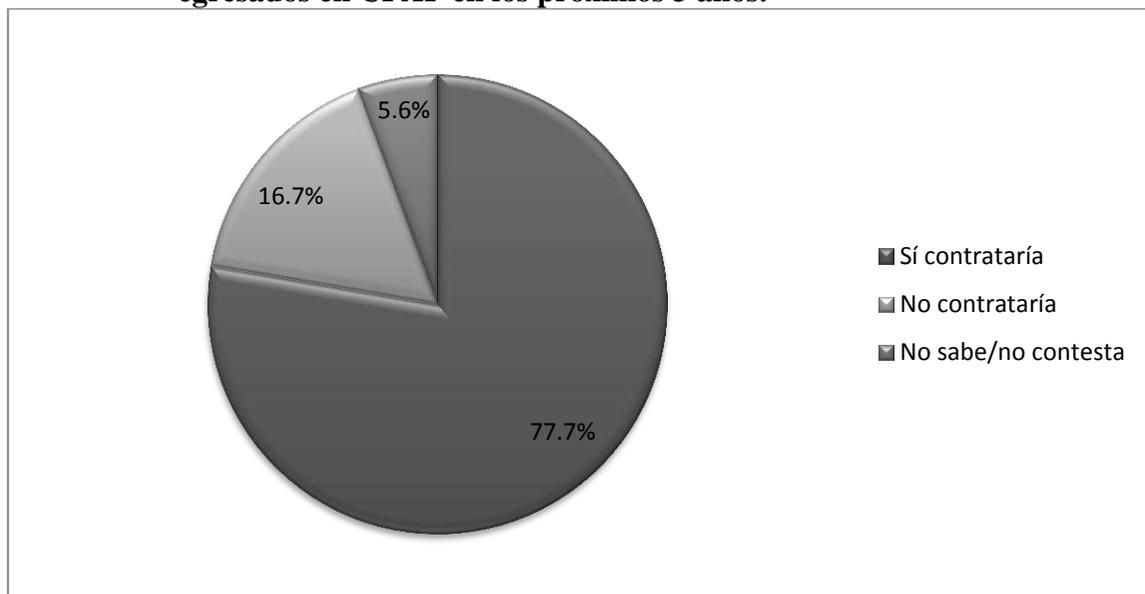
Las actividades más importantes en que las instituciones requerirán en el futuro profesionales en CPAP son las de Administración (planeación y evaluación de proyectos) y Dirección y operación de proyectos de impacto social. En un segundo grupo están las actividades de Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad, Aplicación de programas operativos, Gestión Gubernamental, y Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales. Un tercer grupo está compuesto por las actividades de Organización y control de la información, Procesamiento y control de información del gobierno y Análisis Político. Un cuarto grupo lo forman las áreas Académico y/o investigador, Consultor, y Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional. Finalmente el área donde menos necesarios se harán los profesionales en CPAP será la de Miembro del Sistema Diplomático Mexicano, quizá porque ninguna de las Instituciones entrevistadas trabajaba en la cancillería mexicana.

Los resultados aquí obtenidos son importantes, ya que marcan tendencias sobre las áreas laborales en que las Instituciones necesitarán egresados en CPAP en el futuro. Ello ya nos da una idea de cuáles son los conocimientos que éstos no deben dejar de adquirir en su periodo de formación.

5.7.3 POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN DE EGRESADOS EN CPAP EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

Como mostramos en el gráfico, el 77.8% (14 entrevistados) manifiesta la posibilidad de contratar egresados en CPAP en los próximos 3 años, el 16.7% (3 entrevistados) no contempla esta posibilidad, y el 5.6% (1 entrevistado) se sitúa en la categoría no sabe/no contesta.

Gráfica 33: Posibilidad de contratación por parte de la Institución de egresados en CPAP en los próximos 3 años.

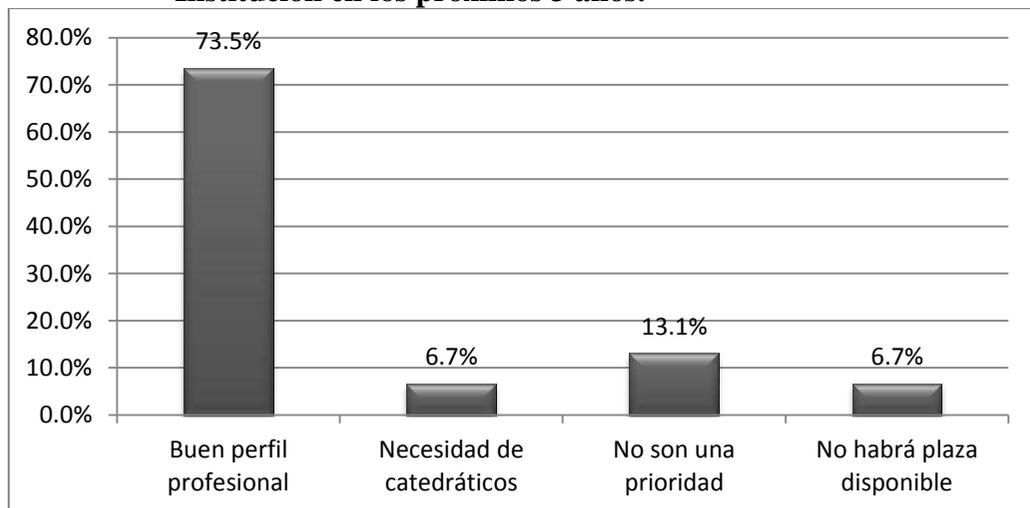


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.7.4 RAZONES POR LAS QUE CONTRATARÍA EGRESADOS EN CPAP PARA LA INSTITUCIÓN EN LOS PRÓXIMOS 3 AÑOS

En este apartado el número de respuestas válidas fueron 15, y el número de casos donde no hubo respuesta de ninguna clase fueron 3. La razón principal para la contratación de egresados en CPAP para un futuro próximo es que éstos tienen un buen perfil profesional (73.3% de los entrevistados que respondieron a esta variable así lo consideraron); el 6.7% manifestó que los contrataría por la necesidad de catedráticos. Los que no consideraron la contratación de egresados en CPAP en los próximos 3 años esgrimieron las razones que no son una prioridad (13.1% de los casos) y que no se contempla la posibilidad de que haya una plaza disponible (6.7% de los casos). La gráfica siguiente nos muestra estos datos.

Gráfica 34: Razones por las que contrataría egresados en CPAP para la Institución en los próximos 3 años.

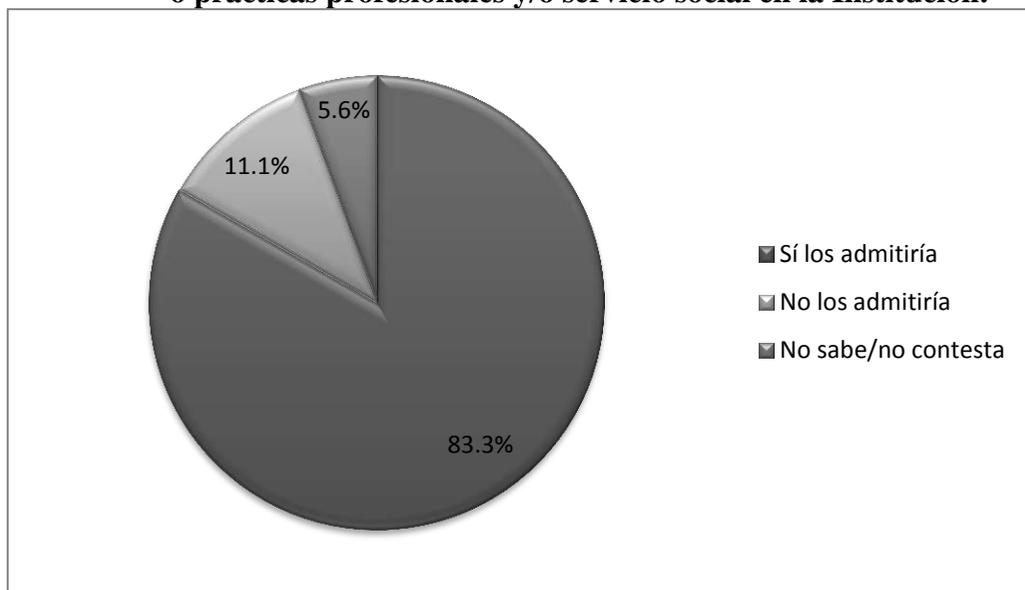


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.7.5 POSIBILIDAD QUE LOS ESTUDIANTES DE CPAP REALICEN ESTANCIAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES Y/O SERVICIO SOCIAL EN LA INSTITUCIÓN

En esta variable todos los casos (18) fueron válidos. Las respuestas se distribuyeron de la siguiente forma: el 83.3% (15 entrevistados) manifestaron que sí contratarían estudiantes en CPAP para realizar estancias o prácticas profesionales y/o servicio social; el 11.1% (2 entrevistados) dijo que no los contrataría; y el 5.6% (1 entrevistado) se situó en la categoría de No sabe/no contesta. El gráfico siguiente nos muestra estos resultados.

Gráfica 35: Posibilidad que los estudiantes de CPAP realicen estancias o prácticas profesionales y/o servicio social en la Institución.

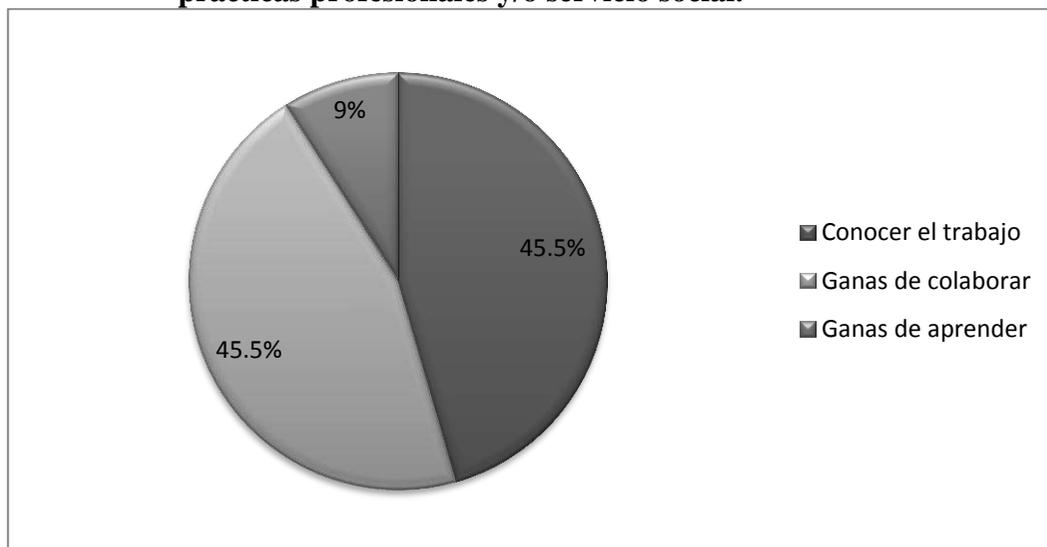


Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.7.6 CARACTERÍSTICAS QUE DEBE TENER UN ESTUDIANTE DE CPAP PARA QUE SEA ADMITIDO EN LA INSTITUCIÓN PARA REALIZAR ESTANCIAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES Y/O SERVICIO SOCIAL

En esta variable sólo 11 casos son válidos, 7 no lo son. Los casos válidos se distribuyen de la siguiente forma: el 45.5% marcan que la característica principal es la de conocer el trabajo, en el mismo porcentaje está la categoría de ganas de colaborar; el 9% considera que lo más importante son las ganas de aprender. El gráfico que presentamos nos muestra estos datos.

Gráfica 36: Características que debe tener un estudiante de CPAP para que sea admitido en la Institución para realizar estancias o prácticas profesionales y/o servicio social.



Fuente: Elaboración propia a través de los datos obtenidos en la encuesta.

5.7.7 CONDICIONES EN LAS QUE ADMITIRÍA EN LA INSTITUCIÓN A UN ESTUDIANTE DE CPAP PARA HACER ESTANCIAS O PRÁCTICAS PROFESIONALES Y/O SERVICIO SOCIAL

Lamentablemente esta variable obtuvo muy pocos casos válidos, tan sólo 4 (22.2%) lo fueron. Lo cual implica que lo que digamos aquí es muy poco indicativo. Los cuatro que contestaron lo hicieron en el sentido de que la condición sería la firma de un convenio de la Institución con la Universidad.

CONCLUSIONES

Lo primero a destacar es la coherencia que las Ciencias Políticas se encuentren unidas a la Administración pública como carrera universitaria. En este sentido, como se señala en la introducción, en México ya en 1959 se fusionaron ambas disciplinas para conformar unos estudios académicos reclamados por la sociedad. Ese reclamo aún permanece, y es uno de los atractivos más importantes de los egresados de esta carrera universitaria. Ello queda claro cuando los empleadores valoran las capacidades de los egresados en CPAP, señalando como las más destacadas: la responsabilidad del ejercicio profesional, la adaptabilidad frente a los cambios de estructura y de posición en el trabajo, la disposición para la actualización de conocimientos, la capacidad para solución de problemas administrativos: Planeación, organización y control, siendo esta última una de las áreas fundamentales de formación durante el periodo universitario. Todas estas capacidades están relacionadas no sólo con la Administración Pública, sino también con las Ciencias Políticas. Es el conjunto de ambas el que da el conocimiento que valoran los empleadores.

Existen, sin embargo, deficiencias formativas en los egresados en CPAP, por lo menos en los referidos en el estudio de caso, que señalan los empleadores. Estas deficiencias se centran en: las áreas de capacidad para la administración, planeación y evaluación de proyectos, en la capacidad para el manejo de personal, en el manejo de equipos y programas de cómputo, en la

habilidad para trabajar en equipo, en el dominio de lenguas extranjeras, en creatividad, en conocimientos generales y especializados, en la aplicación de programas operativos y en la organización y control de la información. En resumen, los empleadores destacan deficiencias formativas en aspectos teóricos (conocimientos generales y especializados), pero sobre todo prácticos: de uso de técnicas administrativas, computacionales y conocimientos de idiomas. También destacan deficiencias en aspectos muy relacionados con la personalidad y las formas educativas que la conforman: la creatividad y la habilidad para trabajar en equipo.

Respecto al mercado laboral de los egresados en CPAP destacar que la prospectiva no es muy halagüeña, puesto que la economía mexicana no va a generar los empleos suficientes para colocar en puestos profesionistas a todos los egresados universitarios. Ello quiere decir que muchos de ellos van a tener que emplearse en puestos que no requieren un grado de estudios tan alto, lo cual no deja de generar un conflicto psicológico y social importante. Sin embargo, si van a poder trabajar en puestos que no precisan de tanta formación, ocupando de esta forma trabajos que corresponden a sectores de la población con menor educación. No obstante, el ser egresado seguirá constituyendo un incentivo, ya que éstos conservarán un poder adquisitivo más alto que los menos educados.

Por último, el mercado laboral prioritario de los egresados en CPAP seguirá siendo la Administración Pública y las partes empresariales relacionadas con ella. Territorialmente se destaca el propio Estado de Hidalgo y sus corporaciones locales, así como, debido a su cercanía, las dependencias federales, estatales y municipales de México DF. También es posible, aunque creemos que en menor medida, que parte de estos egresados puedan emigrar a otros estados.

BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA LÓPEZ, LOURDES Y AGUSTÍN TAPIA TINAJERO, *Jóvenes Mexicanos del siglo XXI. Encuesta Nacional de Juventud 2000. Hidalgo*. México DF., Instituto Mexicano de la Juventud. 2003.

AGUILAR, ADRIÁN GUILLERMO, “The Urban Labor Market in Mexico: Global Change, Informality and Social Polarization”. *Urban Geography*. V. XVIII, núm. 2, 1997, p. 106-134.

_____, “La ciudad de México en la Región Centro. Nuevas Formas de la Expansión Metropolitana”. En Javier Delgado y Blanca Rebeca Ramírez (Coord.), *Transiciones. La Nueva Formación Territorial de la Ciudad de México*. México D.F., Universidad Autónoma Metropolitana-X y Plaza y Valdez Editores. 1999, p. 147-169.

_____, “Las mega-ciudades y las periferias expandidas. Ampliando el concepto de la ciudad de México”. *EURE*, V. 28, núm. 25, 2002, p. 121-149.

ÁLVAREZ SANTOS, CARMEN, *Curso del SPSSWIN versión 10.0*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid. 2001.

ANÓNIMO, *Memoria sobre las Secretarías del Despacho*. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública. 1982. (Edición original de 1824).

BAR, ANIVAL R., “Un aporte a la discusión sobre el status metodológico de las variables y escalas de medición”. Santiago de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. En <http://www.moebio.uchile.cl/07/bar01.htm>. (Consulta realizada el 1 de septiembre de 2008).

BOLÍVAR MEZA, ROSENDO, *La ciencia de la política*. México D.F., Instituto Politécnico Nacional. 1999.

CONSULTORÍA INTERNACIONAL ESPECIALIZADA S.A. DE C.V., *Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnósticos y Prospectiva al año 2010*. México D.F., Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. 2002. En http://www.anuies.mx/e_proyectos/html/ciesa.htm. (Consulta realizada el 30 de agosto de 2008).

DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA, *Censo General de Población del año 1950*, México D.F., Dirección General de Estadística. 1951.

DURKHEIM, EMILE, *educación y sociología*. Barcelona, Ediciones 62. 2002. (Edición original de 1922).

ESCAMILLA HERRERA, IRMA, “Dinamismo del mercado laboral urbano en la región centro de México”. *Scripta Nova. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, V. VI, núm. 119 (61), agosto de 2002. En <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn119-61.htm>. (Consulta realizada el 15 de septiembre de 2008).

FERNÁNDEZ, MARÍA DE LOS ÁNGELES, “Una disciplina en busca de la profesión”. *Política*, núm. 42, otoño de 2004. En <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=64504202>. (Consulta realizada el 25 de septiembre de 2008).

GARCÍA FERRANDO, MANUEL, *SOCIOESTADÍSTICA, Introducción a la estadística en Sociología*. Madrid, Alianza Editorial. 2004.

GLOBAL POLICY NETWORK, “La evolución del empleo y los ingresos en México durante 2004 y 2005”. En <http://www.gpn.org>. (Consulta realizada el 20 de julio de 2008).

GOODIN, R. Y H. D. KLINGEMANN (eds.) *Nuevo Manual de Ciencias Políticas*. Madrid, Ediciones Istmo. 2001.

GUERRERO, OMAR, *Principios de Administración Pública*. En <http://omega.ilce.edu.mx:3000/sites/csa/principio/inicio.html>. (Consulta realizada el 5 de julio de 2008).

HERNÁNDEZ LAOS, ENRIQUE, “Panorama del mercado laboral de profesionistas en México, <http://www.ejournal.unam.mx/ecunam/ecunam2/ecunam0208.pdf>. (Consulta realizada el 30 de septiembre de 2008).

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, GEOGRAFÍA E INFORMACIÓN, *Encuesta Nacional de Empleo 2004*. México D.F., Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información. 2004.

_____, *Censo General de Población y Vivienda del año 2000*. México D.F., Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información. 2000.

LÓPEZ ÁLVAREZ, FRANCISCO, *La Administración Pública y la Vida Económica en México*. México D.F., Porrúa. 1956.

MARSHALL, DIMOCK, “The Meaning of Scope in Public Administration”. En Jhon Gaus, *et al.*, *The Frontiers of Public Administration*. New York, Rusell and Rusell. 1967. p.12.

NEGRETTO, GABRIEL, L., “El rumbo de las Ciencias Políticas”. *Política y gobierno*, V. XI, núm. 2, II semestre de 2004. p. 347-348.

OBSERVATORIO LABORAL, “Panorama de la ocupación por sector de actividad económica. Primer trimestre de 2006”. En <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/index.asp?index=16> (Consulta realizada el 22 de septiembre de 2008).

ORGANISATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, “OCDE Estudio Territorial: La Ciudad de México”. En http://www.oecd.org/publications/Pol_brief. (Consultado el 29 de agosto de 2008).

SASSEN, S., “The Impact of the New Technologies and Globalization on Cities”. En Lo, Fu-Chen & Yue-Man Yeung (eds.), *Globalization and the World of Large Cities*. New York, United Nations University Press, p. 391-409.

SCHMITT, KARL, *Teoría de la Constitución*. México D.F., Editora Nacional. 1961.

SECRETARÍA DE DESARROLLO SUSTENTABLE, EN BASE A UN ESTUDIO REALIZADO POR AREGIONAL.COM. EN http://www.queretaro.gob.mx/sedesu/deseco/esteco/perfeco/reveco/Documentos/Mdo_Laboral.htm. (Consultado el 24 de agosto de 2008).

WHITE, LEONARD, *Introducción al Estudio de la Administración Pública*. México D.F., Compañía General de Ediciones. 1964. (Edición original de 1926).

ANEXOS

PLAN DE ESTUDIOS

Primer Semestre

- Historia del Pensamiento Político
- Teoría de la Administración Pública
- Estadística Aplicada a la Gestión
- Técnicas de Investigación
- Ética Profesional
- Taller de Oratoria
- Computación I

Segundo Semestre

- Teoría Política
- Teoría del estado
- Matemáticas Aplicadas a la Economía
- Pensamiento Económico
- Derecho Constitucional
- Computación II

Tercer Semestre

- Ciencia Política I
- Investigación de Operaciones
- Economía del Sector Público I
- Desarrollo Organizacional
- Derecho Administrativo
- Computación III

Cuarto Semestre

- Ciencia Política II
- Análisis de la Administración Pública Federal
- Planeación Financiera
- Economía del Sector Público II
- Derecho Laboral y Burocrático
- Formación Social de México I
- Inglés I

Quinto Semestre

- Sistema Político Mexicano Actual
- Análisis de la Administración Pública estatal
- Contabilidad y Hacienda Pública
- Política Económica
- Modelos Administrativos I
- Formación Social de México II
- Inglés II

Sexto Semestre

- Partidos Políticos y Sistemas Electorales
- Análisis de la administración Pública Municipal
- Actividad Financiera del Sector Público
- Desarrollo Económico
- Modelos Administrativos II
- Inglés III

Séptimo Semestre

- Análisis Político
- Políticas Públicas
- Gestión Municipal
- Marketing Público
- Marco Jurídico en Derechos Humanos y Derecho Electoral
- Optativa de Área
- Inglés IV

Octavo Semestre

- Sociología Política
- Tendencias Actuales de la Administración Pública
- Auditoría y Control de Gestión
- Taller de Políticas Públicas
- Optativa de Área
- Optativa de Área
- Inglés V

Noveno Semestre

- Administración Pública Comparada
- Seminario de Trabajos Profesionales
- Planeación Estratégica
- Deontología del Poder
- Optativa de Área
- Optativa de Área
- Inglés VI

ÁREAS DE ÉNFASIS

Ciencias Políticas:

- Temas Selectos de la Ciencia Política
- Taller de Política I
- Taller de Política II
- Estado Actual de la Ciencia Política

Administración Pública:

- Política Medio Ambiental
- Protección Social y el Sistema Público de Servicios Sociales
- Teorías del Desarrollo Reforma del Estado y Gobernabilidad

Economía de los Público:

- Procesos de Integración Económica
- Comercio Internacional
- Inversión Pública para el Desarrollo
- Matemáticas Aplicadas a la Administración

Normativa:

- Derecho Fiscal
- Derecho Internacional Público
- Derecho Internacional Privado
- Derecho Mercantil

C
I
E
N
C
I
A
S

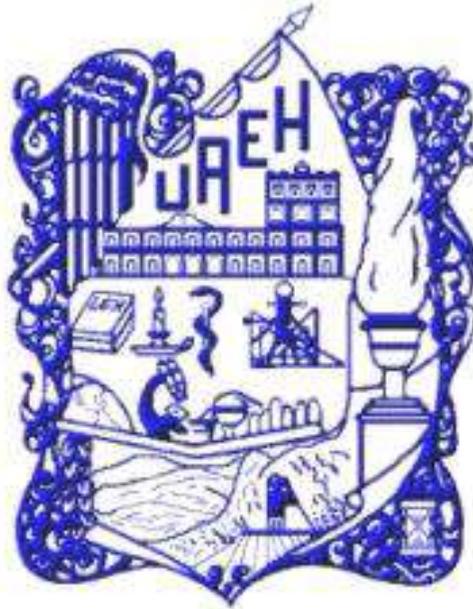
P
O
L
I
T
Í
C
A
S

Y

A
D
M
I
N
I
S
T
R
A
C
I
Ó
N

P
Ú
B
L
I
C
A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO
DE HIDALGO ENCUESTA A
EMPLEADORES



Cuestionario sobre la formación y desempeño profesional de los egresados en la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, dirigido a los empleadores

Estimado/a empleador/a: Con intención de conocer su opinión acerca de las características que usted requiere de los profesionales que contrata, mucho le agradeceríamos que respondiera el siguiente cuestionario, cuya información, aparte de ser confidencial, nos será de mucha utilidad en el proceso de revisión curricular del plan de estudios de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).

1. DATOS GENERALES

1.1 Nombre de la Institución

1.2 Género del entrevistado

1.- () Masculino

2.- () Femenino

1.3 Por favor, indique en que intervalo se encuentra su Institución

1.- () De 1 a 15 trabajadores

2.- () De 16 a 100 trabajadores

3.- () De 101 a 250 trabajadores

4.- () 251 y más trabajadores

99.- () No sabe/No contesta

1.4 Puesto que desempeña en la Institución el entrevistado

1.5 Años de antigüedad en el puesto del entrevistado

1.- () Menos de 1 año

2.- () De 1 a 2 años

3.- () De 2 a 3 años

4.- () De 3 a 5 años

5.- () Más de 5 años

99.- () No sabe/No contesta

1.6 Profesión del Entrevistado

1.7 Último grado de estudios del entrevistado

1.- () Sin estudios

- 2.- () Estudios primarios
- 3.- () Estudios de secundaria
- 4.- () Estudios técnicos o de nivel medio superior
- 5.- () Licenciatura
- 6.- () Postgrado
- 99.- () No sabe/No contesta

1.8 Tipo de Institución

- 1.- () Privada
- 2.- () Pública
- 3.- () Mixta

1.9 Principal actividad que desempeña la Institución

- 1.- () Universidad pública
- 2.- () Universidad privada
- 3.- () Ayuntamiento
- 4.- () Medio de comunicación
- 5.- () Organización No Gubernamental
- 6.- () Organismo de la Federación Descentralizado presente en el Estado
- 7.- () Organismo de la Federación Centralizado presente en el Estado
- 8.- () Organismo del Estado
- 9.- () Organismo de la Federación
- 10.- () Organismo Autónomo Descentralizado
- 11.- () Consultoría
- 12.- () Otras

1.10 Ubicación de la Institución

- 1.- () Pachuca
- 2.- () México DF.

3.- () Cuatepec

4.- () Zempoala

5.- () Mineral de la Reforma

6.- () Txlazcoapan

1.11 Teléfono _____
Correo Electrónico _____

1.12 Antigüedad de la Institución

1.- () Menos de 1 año

2.- () De 1 a 2 años

3.- () De 2 a 3 años

4.- () De 3 a 5 años

5.- () De 5 a 10 años

6.- () Más de 10 años

99.- () No sabe/No contesta

2. SITUACIÓN LABORAL

2.1 ¿Con cuántos empleados cuenta la institución por sexo?

1.- Hombres _____

2.- Mujeres _____

99.- () No sabe/No contesta

2.2 ¿Cuántos licenciados/das en Ciencias Políticas y Administración Pública laboran en la Institución?

1.- Hombres _____

2.- Mujeres _____

99.- () No sabe/No contesta

2.3 Si laboran en la Institución egresados o licenciados en Ciencias Políticas y/o Administración Pública, ¿de qué Universidades son egresados?

1.- () UNAM

2.- () UAM

3.- () Tecnológico de Monterrey

4.- () UAEH

5.- () ITLA

6.- () Otra

99.- () No sabe/No contesta

2.4 Antigüedad laboral promedio de los egresados de Ciencias Políticas y Administración Pública en la Institución

1.- () Menos de 1 año

2.- () De 1 a 2 años

3.- () De 2 a 3 años

4.- () De 3 a 5 años

5.- () Más de 5 años

99.- () No sabe/No contesta

2.5 ¿En qué áreas (directivas u operativas) de desempeño laboral se ubican los licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública en la Institución? (elija una o más opciones).

1.- () Director general

2.- () Dueño o socio de la empresa, despacho, organización

3.- () Gerente/Director de área

4.- () Subgerente/Subdirector de área

5.- () Jefe de departamento

6.- () Ejecutivo de cuenta

7.- () Jefe de oficina, sección o área

8.- () Supervisor

9.- () Analista especializado o técnico

10.- () Vendedor

11.- () Asistente

12.- () Otras

99.- () No sabe/No contesta

2.6 ¿Tiene egresados de la UAEH de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública?

1.- () Sí

2.- () No

99.- () No sabe/No contesta

2.7 Contrataría egresados de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública de la UAEH?

1.- () Sí

2.- () No

99.- () No sabe/No contesta

2.8 Por favor indique la cantidad de egresados de Ciencias Políticas y Administración Pública que se encuentra contratada en cada uno de los tipos de contratación que se listan. (Elija tantos tipos de contrato como sea necesario para indicar su situación).

1.- () Interinato

2.- () Base

3.- () Confianza

4.- () Contrato

5.- () Otro

99.- () No sabe/No contesta

2.9 Por favor indique el sueldo neto mensual promedio de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública que trabajan en su Institución, según el tipo en que estén contratados. (Elija tantos tipos de contrato como sea necesario para indicar su situación).

1.- (\$) Interinato _____

2.- (\$) Base _____

3.- (\$) Confianza _____

4.- (\$) Contrato _____

5.- (\$) Otro _____

99.- () No sabe/No contesta

2.10 ¿Cuáles son los factores más importantes que determinan la contratación de un profesional en Ciencias Políticas y Administración Pública? Por favor, numere todas las opciones de acuerdo a su importancia, otorgando el número 1 al de mayor importancia y el número 12 al de menor importancia.

1.- () Experiencia profesional

2.- () Examen de oposición

3.- () Revisión de currículum vital

4.- () Calificación académica

5.- () Universidad de la que egresó

6.- () Nivel sociocultural

7.- () Sólida formación en aspectos teóricos

8.- () Talento y personalidad

9.- () Actitudes y valores

10.- () Resultado de la entrevista

11.- () Recomendación

12.- () Sólida formación en aspectos técnicos/prácticos

99.- () No sabe/No contesta

3. DESEMPEÑO Y FORMACIÓN PROFESIONAL

3.1 Por favor señale algunas dificultades que se hayan presentado en el desempeño de los egresados de la licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública de la UAEH en su Institución.

1.- () Conocimientos generales y especializados

2.- () Habilidades de razonamiento y aplicación del conocimiento

3.- () Habilidad para tomar decisiones

4.- () Habilidad para trabajar en equipo

5.- () Habilidades de liderazgo (dirección, coordinación)

6.- () Habilidades administrativas

7.- () Disposición para aprender constantemente

8.- () Habilidades para la comunicación oral y escrita

- 9.- () Dominios de lenguas extranjeras
- 10.- () Manejos de paquetes computacionales
- 11.- () Formalidad
- 12.- () Buena presentación
- 13.- () Creatividad
- 14.- () Otras
- 99.- () No sabe/No contesta

4. OPINIÓN

4.1 ¿En qué actividades puede requerir en el futuro de los profesionales en Ciencias Políticas y Administración Pública? (Por favor marque las 13 opciones, otorgando el número 1 a la más importante y el número 13 a la que considere de menor importancia).

- 1.- () Organización y control de la información
- 2.- () Aplicación de programas operativos
- 3.- () Administración (planeación y evaluación de proyectos)
- 4.- () Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad

- 5.- () Dirección y operación de proyectos de impacto social
- 6.- () Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales
- 7.- () Análisis político
- 8.- () Gestión gubernamental
- 9.- () Procesamiento y control de información del gobierno
- 10.- () Consultor
- 11.- () Miembro del Sistema Diplomático Mexicano
- 12.- () Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional
- 13.- () Académico y/o investigador
- 99.- () No sabe/No contesta

<p style="text-align: center;">5.DEMANDAS ACTUALES Y FUTURAS DE EGRESADOS Y TITULADOS EN CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA</p>

5.1 ¿Cuál es su opinión sobre el desempeño profesional de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública respecto a las categorías que se le indican? (Por favor elija por categoría sólo una de las opciones que se le señalan a continuación).

- | | | | | |
|-----------------------------|----------|------------|---------|----------|
| 1. Excelente
participado | 2. Buena | 3. Regular | 4. Mala | 5. No ha |
|-----------------------------|----------|------------|---------|----------|

- 1.- () Capacidad para la solución de problemas administrativos: planeación, organización y control
- 2.- () Capacidad para el manejo de equipos y programas de cómputo
- 3.- () Capacidad para desenvolverse en los trabajos de campo
- 4.- () Capacidad para el diseño de programas y proyectos de trabajo
- 5.- () Capacidad para la investigación y aplicación de conocimientos
- 6.- () Capacidad para el servicio y atención a usuarios
- 7.- () Capacidad para la administración, planeación y evaluación de proyectos
- 8.- () Capacidad para el manejo de personal
- 9.- () Capacidad para la toma de decisiones
- 10.- () Adaptabilidad frente a los cambios de estructura y de posición en el trabajo
- 11.- () Disposición para la actualización de conocimientos
- 12.- () Responsabilidad en el ejercicio profesional
- 99.- () No sabe/No contesta

5.2 En la estrategia de su Institución, ¿tiene contemplado el contratar licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública en los próximos tres años?

1.- () Sí

2.- () No

99.- () No sabe/No contesta

5.3 Si contesta sí en la pregunta anterior ¿Por qué tiene previsto contratar licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública en su Institución en los próximos tres años?

5.4 Si tiene contratados Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública. Por favor, mencione las tres principales áreas de trabajo donde ha requerido proporcionarles capacitación.

1.- () Organización y control de la información

2.- () Aplicación de programas operativos

3.- () Administración (Planeación y evaluación de proyectos)

- 4.- () Diseño de planes y programas de servicios públicos a la comunidad
- 5.- () Dirección y operación de proyectos de impacto social
- 6.- () Análisis y diagnóstico de problemáticas económicas y sociales
- 7.- () Análisis político
- 8.- () Gestión gubernamental
- 9.- () Procesamiento y control de información del gobierno
- 10.- () Consultor
- 11.- () Miembro del Sistema Diplomático Mexicano
- 12.- () Analista, interventor, gestor y promotor de política internacional
- 13.- () Académico y/o investigador
- 14.- () Otra
- 99.- () No sabe/No contesta

5.5 Dentro de su Institución ¿habría posibilidades que estudiantes de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública realizaran estancias o prácticas profesionales y servicio social?

- 1.- () Sí
- 2.- () No
- 99.- () No sabe/No contesta

5.6 Si la respuesta es sí a la pregunta anterior, ¿qué características debería tener el estudiante?

5.7 Si la respuesta es sí a la pregunta 5.5, ¿en qué condiciones admitiría estudiantes de la licenciatura de Ciencias Políticas y Administración Pública para que realizaran estancias o prácticas profesionales y servicio social en su Institución?

**El mercado laboral de los egresados de Ciencias Políticas y
Administración Pública**

se diseñó en formato electrónico en la Dirección de Ediciones
y Publicaciones con el apoyo de la Imprenta Universitaria y la Dirección
de Tecnologías Web y Webometría de la Universidad Autónoma
del Estado de Hidalgo, en el mes de diciembre de 2023.

La primera pregunta que surge a la hora de plantearse un estudio sobre el mercado laboral de los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública es: ¿Qué son y qué hacen éstos? No es una pregunta baladí, pues todo empleador debe hacérsela en el momento en que decide contratar a un profesionalista. El tema está vinculado con las necesidades de conocimiento (es decir, con los principios que lo sustentan y el uso social que éste tiene), y con las capacidades demandadas y los valores requeridos. Conjunto éste que determina el perfil del candidato a elegir.

Los egresados en Ciencias Políticas y Administración Pública pueden o no servir al Estado, puesto que las instituciones modernas directa o indirectamente relacionadas con ellas no se restringen a él. Esto amplía notablemente los lugares donde pueden desempeñar su labor.

