

Ser investigador: la zanahoria de los doctores recién egresados en México

Estudio de un caso

María Luisa Chavoya Peña¹

Texto de una ponencia presentada el 28 de noviembre de 2012 en el XVI Encuentro Internacional de Investigación Educativa “Políticas Públicas de Educación en el contexto Latinoamericano”, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Mesa de trabajo 2: “La participación de la investigación científica en el diseño de políticas públicas de educación”. El evento se realizó en el marco de la Feria Internacional del Libro de Guadalajara 2012.

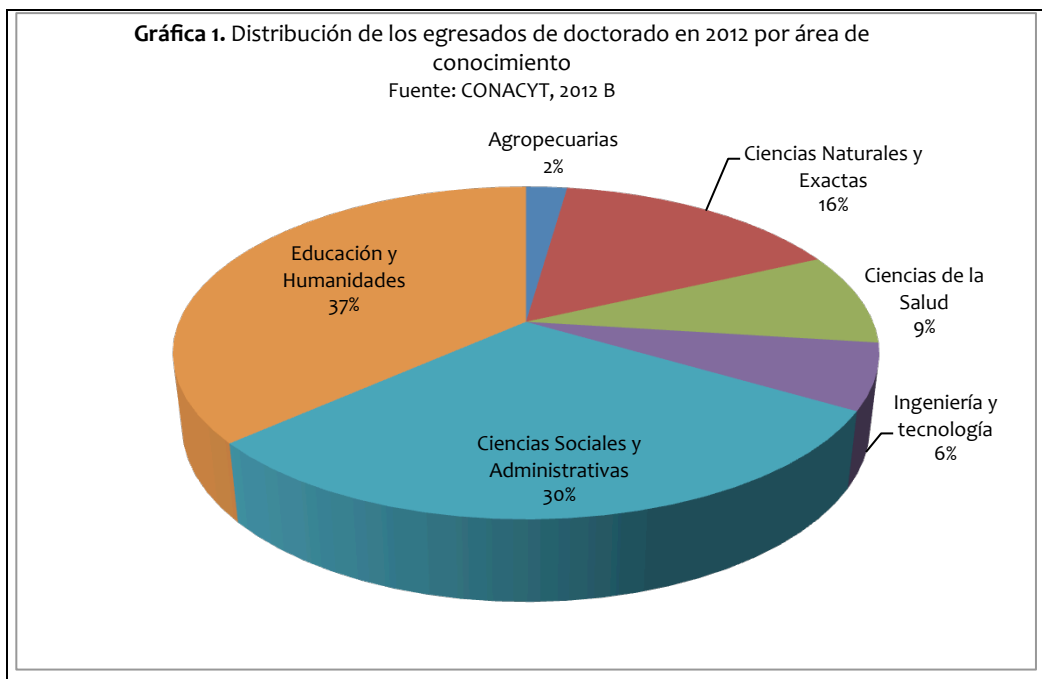
Este artículo aborda un tema de crucial importancia para México: el empleo de los doctores recién egresados. Aunque el trabajo se centra en una disciplina del área de humanidades, se considera de importancia, porque en el país se reconoce la necesidad de contar con recursos más calificados en ciencia y tecnología en todas sus áreas, pero poco se ha indagado y reflexionado sobre los problemas a los que se enfrentan los doctores recién egresados, cuando son escasas las acciones para incorporarlos y reincorporarlos como investigadores al mercado laboral, que por el área disciplinar del caso, son las propias instituciones de educación superior mexicanas.

Para abordar el tema primero se presentará lo que dice la política educativa y científica al respecto y posteriormente se abordará lo concerniente al empleo de doctores con apoyo en la discusión teórica sobre la inserción y reinserción laboral, para continuar con el ejemplo de los egresados de un programa doctoral adscrito al Padrón de Posgrados de Calidad del CONACYT.

¹ Doctora en Educación. Coordinadora del Doctorado en Educación del Departamento de Estudios en Educación de la Universidad de Guadalajara. Correspondencia a: <mlchavoya@gmail.com>.

Acciones de política pública para incorporar nuevos doctores

En México, los diferentes diagnósticos del sistema educativo nacional destacan la escasez de personal dedicado a la ciencia y a la tecnología. El *Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2008-2012* advierte que “el país está aún lejos de llegar a los valores necesarios para que las actividades de ciencia y tecnología contribuyan eficazmente a impulsar la competitividad y el empleo a través de la innovación”, por lo que “el incremento de los recursos humanos capacitados para la investigación sigue siendo uno de los principales retos” (CONACYT, 2012 A). Para conseguir este fin se busca elevar la cantidad de recursos humanos calificados en ciencia y tecnología, y la vía es justamente el aumento de doctores graduados en las diferentes áreas y especialidades. Según estimaciones del propio CONACYT (2012 B), egresaron en 2012 aproximadamente 5 mil 111 doctores de todas las áreas de conocimiento, con un peso importante en el área de ciencias sociales y administrativas, así como en educación y humanidades (véase Gráfica 1).

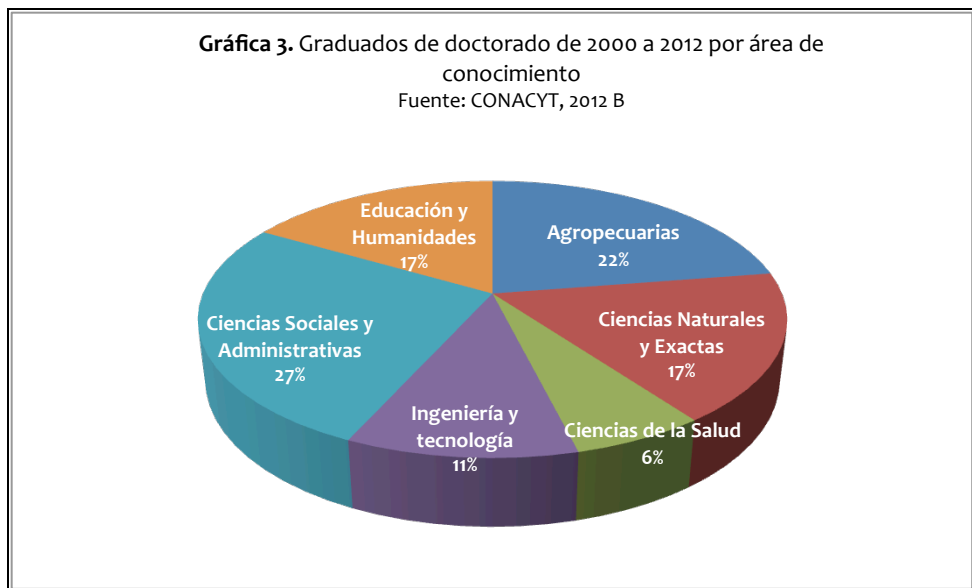


El acumulado de egresados de doctorado es la parte más importante del acervo de recursos humanos para la ciencia y la tecnología, pero representa una cantidad ínfima de la población económicamente activa. En 2011 constituía apenas el 1.06% de la Población Económicamente Activa (CONACYT, 2012 B).

Hay problemas agregados: no todos los egresados de doctorado logran titularse. En la Gráfica 2 se presenta el incremento del número de doctores graduados, el punto más alto lo tenemos en 3,691 graduados en 2012 (CONACYT, 2012 B).



El acumulado de graduados de los últimos 12 años, muestra que en la década se graduaron más de 28,000 doctores y principalmente en las áreas de ciencias sociales y administrativas, seguidas de las ciencias agropecuarias, y en tercer sitio, educación y humanidades, como se observa en la Gráfica 3.



La pregunta que asalta al lector es ¿qué alternativas ofrece la política para incorporar a este recurso humano con alta formación a tareas de investigación? Se analizan primero las políticas de CONACYT.

Dentro de las líneas estratégicas de CONACYT para la formación de recursos humanos, existen los siguientes programas:

1. El Programa de Becas Nacionales para Estudios de Posgrado que tiene casi 40 años de existencia, mediante el cual se otorgan becas para realizar estudios de posgrado a nivel de maestría y doctorado.
2. El programa de Becas en el extranjero, que otorga becas a mexicanos que desean realizar estudios de posgrado en el extranjero.
3. Estancias Posdoctorales Nacionales para que participen los doctores de reciente egreso (3 años como máximo), en programas con registro vigente en el Padrón Nacional de Posgrado de Calidad, con un programa específico de trabajo. Para realizar una estancia los aspirantes deberán contar con productividad comprobable a través de obra publicada o aceptada para su publicación en revistas especializadas de prestigio u otros medios de reconocida calidad académica. Es requisito la dedicación de tiempo completo, no contar con beneficio personal de tipo económico o en especie, otorgado con motivo de otra beca o relación laboral vigente con permiso, comisión o licencia que permita la percepción de sueldo o salario.
4. Estancias Posdoctorales y sabáticas en el extranjero, que comprende tres modalidades:
 - a. Estancias Posdoctorales en el Extranjero (a recién graduados).
 - b. Estancias Sabáticas en el Extranjero (para investigadores en activo integrados a algunas IES).
 - c. Estancias Académicas para Investigadores Residentes en el Extranjero.
5. Retenciones y Repatriaciones, que busca estimular a los investigadores que se encuentran en el extranjero a que se incorporen a instituciones de Educación Superior del país. También busca incorporar a investigadores mexicanos que se encuentran en el país, sin adscripción o plaza vigente en México, a instituciones y centros de Investigación de la República.
6. Programas de Fortalecimiento Académico para Indígenas, que busca apoyar a estudiantes de comunidades indígenas que desean realizar o que ya están realizando estudios de posgrado.

7. Formación para la Administración Pública, consistente en becas para la formación y desarrollo de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.

De estos programas, los que benefician directamente a la incorporación de graduados a la función de investigador son dos: el programa de estancias posdoctorales nacionales y el programa de retención en su modalidad de incorporación de investigadores sin plaza a instituciones y centros de investigación.

De acuerdo a los informes de CONACYT, los apoyos para las estancias posdoctorales nacionales han crecido: En 2010 se dieron 243 apoyos, en 2011 fueron 302 apoyos y en 2012 crecieron hasta ser 604 apoyos. Si se confronta esta información con el número de egresados de doctorado de esos años, estos apoyos han beneficiado a una pequeña proporción de graduados. Si se contempla nada más a los graduados de esos años (que son 10,019), las plazas que se han creado para estancias posdoctorales (1,149 apoyos) han beneficiado solamente a 11.47%. Cabe destacar que la proporción disminuye al incluirse a los titulados de otros años, ya que pueden ser potencialmente candidatos a las plazas los que tienen 3 años de egresados de un doctorado. Si bien es cierto que no todos los doctores recién graduados provienen de un doctorado reconocido por el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad de CONACYT, estos datos sirven para ejemplificar la situación a la que se enfrentan los egresados titulados de algún doctorado de nuestro país.

Otra vía que ofrece la política para incorporar a los nuevos doctores es la de PROMEP a través de la incorporación de profesores.

El *Programa Sectorial de Educación 2007-2012* propone como parte de las acciones para el fortalecimiento de los procesos de habilitación y mejoramiento del personal académico, la ampliación de becas para que los profesores realicen estudios de posgrado y la incorporación de nuevos profesores de tiempo completo con perfil deseable, es decir, con la capacidad para realizar con alto nivel de calidad las funciones básicas de docencia, generación y aplicación innovadora del conocimiento, tutoría y gestión académico administrativa. La vía para lograr esos propósitos es por medio del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). De acuerdo a la información de PROMEP (2012), en la década se han creado 9,371 plazas para profesores de nueva incorporación que reúnen todos los requisitos: además de grado preferente de doctores, con un expediente que acredite su experticia en investigación, docencia y tutoría académica (véase Tabla 1). Si se sabe que en esa década se graduaron 28,083 doctores; por la vía de nuevas incorporaciones solamente han podido tener empleo en una institución de educación superior una tercera parte de los egresados y eso en el supuesto de que solamente se han incorporado los titulados en la última década y no los provenientes de décadas anteriores, situación que es poco plausible.

Tabla 1. Profesores de Tiempo Completo de reciente incorporación y Profesores Exbecarios PROMEP reincorporados en 2001-2011

Año	Exbecarios	%	Reciente incorporación	%
2001	110	6.85	337	3.60
2002	172	10.72	612	6.53
2003	167	10.40	634	6.77
2004	191	11.90	782	8.34
2005	137	8.54	542	5.78
2006	9	0.56	88	0.94
2007	308	19.19	1404	14.98
2008	147	9.16	1085	11.58
2009	139	8.66	982	10.48
2010	127	7.91	1388	14.81
2011	98	6.11	1517	16.19
Total	1,605		1,931	

Los programas de CONACYT y de PROMEP son las únicas vías que los egresados de doctorado tienen para incorporarse a alguna institución de educación superior, que es el espacio privilegiado en México para el desarrollo de la investigación. Otra, que cada vez es más reducida, es el concurso de plazas vacantes que las diferentes IES tienen. No es fácil que se cree una nueva plaza, porque la política de crecimiento de los cuerpos académicos ha cambiado y no existe una intención desde la política pública para incorporar a nuevos investigadores que se jubilan o fallecen. El envejecimiento de la planta docente es un fenómeno que ha empezado a llamar la atención, así como el fenómeno de prolongación de la vida laboral de los académicos ya que el actual sistema de pensiones y jubilaciones conlleva pérdidas económicas significativas (Rodríguez, *et al.*, 2009, Grediaga, *et al.*, 2012, Weiss, 2003).

Inserción y reinserción laboral de personas altamente calificadas

El estudio del empleo de los egresados de doctorado se ubica en los estudios sobre inserción y reinserción laboral. El concepto de reinserción laboral alude al proceso de incorporación laboral, después de un periodo de inactividad (Godano, 2001, Rodríguez, 2004, Vernières, 1997, Reynaga, 2003), en este caso debido a los estudios de posgrado. Como una proporción considerable de egresados de doctorado se incorporaron a laborar antes de iniciar con estos estudios, es mejor referirse a las dos situaciones: inserción y reinserción laboral.

Los estudios de inserción laboral se inscriben en los estudios de seguimiento de egresados, por medio de ellos se busca responder a diversas interrogantes entre las que destacan: la indagación sobre si la formación recibida capacita a los egresados para su incorporación laboral, qué tipos de habilidades y destrezas es necesario incorporar, así cómo conocer si el desempeño profesional de los egresados está relacionada con los campos profesionales para los que fueron formados (Reynaga, 2003).

Los estudios sobre inserción laboral se pueden clasificar fundamentalmente desde dos ángulos. El primero, incluye el análisis del mercado de trabajo de las diferentes profesiones y el segundo, se desarrolla a partir del estudio de la relación entre formación profesional y ejercicio laboral (Reynaga, 2003).

Desde las investigaciones del primer tipo, hay algunas definiciones que describen a la movilidad laboral como los movimientos de las personas de puestos de trabajo, de empresa, de región o de Estado miembro. Todos estos movimientos relacionados con el trabajo y los cambios que comportan se engloban dentro del concepto de movilidad laboral. García Espejo (1999) menciona que la movilidad laboral hacia un trabajo mejor incluye los cambios de empleo que suponen el logro de una categoría ocupacional superior a la de origen, y los cambios hacia un empleo de la misma categoría ocupacional pero mejor recompensado. Weller (2006), por su parte, considera que en los estudios de inserción laboral intervienen tanto las expectativas y experiencias de los jóvenes en el mercado laboral, como los obstáculos que encuentran y las estrategias que aplican para superarlos.

Los estudios de mercado laboral enfatizan la importancia de vincular la formación proporcionada en las instituciones educativas con las necesidades de la propia sociedad. Dentro de algunos de los temas abordados están los mecanismos de inserción, los índices de empleo y subempleo, recorridos laborales, ejercicio y desempeño profesional. Planas (1998) subraya que en los últimos años se han incrementado los títulos que acumulan los estudiantes, así como los que oferta el sistema educativo. Este fenómeno tiene diversas aristas: se puede interpretar como una *sobre educación* de los estudiantes, también puede asumirse como una exigencia del mercado laboral que prefiere a los candidatos que acumulen una mayor cantidad de certificados escolares, debido a que el valor de los títulos ha decaído.

En el mercado laboral mexicano, gradualmente los egresados universitarios desplazan de las labores productivas a personas con menores niveles de educación formal. Se ha incrementado la demanda de mano de obra calificada, la de trabajadores con educación superior aumentó en 2.5% mientras que la de aquellos con primaria cayó 1.9 por ciento (ANUIES, 2002). Sin embargo por el ritmo de crecimiento de los empleos y la cantidad de egresados de educación superior, la economía mexicana no será capaz de darles ocupación. Esto ha traído como consecuencia fenómenos tales como el subempleo y desempleo en personas con educación terciaria (Gallart, 2002).

Rojas, Angulo y Velázquez, (2000, p. 130) afirman que los estudios de posgrado tienden a elevar significativamente el salario recibido; 33% en promedio respecto a un individuo con grado universitario. Sin embargo, la inversión que implica dicha formación puede ser poco rentable, sobre todo si se presentan problemas para la inserción o reinserción laboral una vez terminados los estudios de posgrado.

Otra dimensión del problema que enfrentan los jóvenes al tratar de incorporarse al mercado laboral una vez que concluyen los estudios de posgrado, es la falta de una

correspondencia entre las profesiones y la demandas del mercado laboral, A. Dumont (citado por Beduwe y Planas, 2003) afirma que no existe un vínculo entre los títulos y las competencias requeridas por las empresas. Existen riesgos de que los egresados Universitarios o con estudios de posgrado presenten una *sobre educación*. Los individuos *sobre educados* son aquellos que cuentan con estudios más altos que los requeridos por su ocupación y ganan menos que los que tienen su mismo nivel de escolaridad y están adecuadamente ocupados, esto es están subempleados.

Estudio de caso: El empleo de los posgraduados de una disciplina del área de humanidades.

Los seguimientos de egresados de posgraduados se han popularizado en México a raíz de que es uno de los criterios que se evalúan dentro del Padrón de Posgrados de Calidad del CONACYT. Esta información sirve como insumo para el mismo programa y poco se difunden sus resultados, aunque hay algunos estudios ya publicados (Aquino, 2010, Camarero y otros, 2007, Corrales, 2000, López Suárez, 2006 entre otros).

Se presenta a continuación la situación que han vivido los egresados un doctorado en el área de humanidades. Estamos hablando de un programa consolidado reconocido así por el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT. El ingreso a este doctorado es generacional. La situación que analizamos con más detalle corresponde a los recién egresados, que tiene apenas año y medio que egresaron del programa. En total, contestaron el cuestionario elaborado para este trabajo, 10 de los 14 egresados. En promedio, al egreso tenían 41.5 años de edad, sus edades iban de 36 a 49 años. De acuerdo a estudios sobre doctores, la edad de graduación de doctores en humanidades es mayor al resto de las demás áreas (Castro, Pablo y Sanz, 2010).

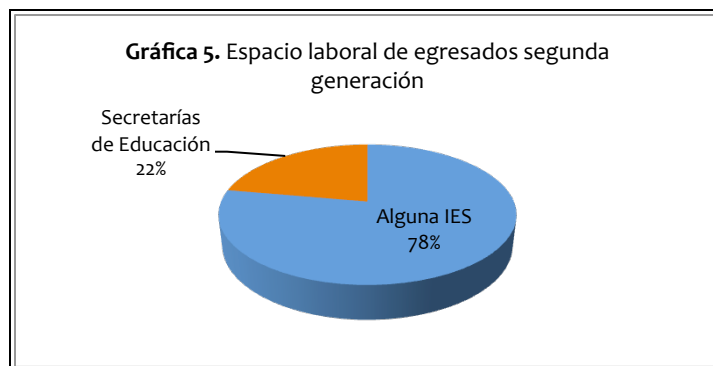
Había un poco más de mujeres y eran más los solteros. La participación de las mujeres en el posgrado es al parecer un fenómeno mundial (De Miguel y otros, 2004). En México, trabajos como el de García (2004) y el de Ruiz y Chavoya (2010) señalan que la participación femenina ha crecido en las últimas décadas tanto en licenciatura como posgrado, principalmente en lo que se refiere a estudios de maestría. Las cifras del ciclo escolar 2010-2011 muestran que las mujeres constituían el 52.27% de la matrícula en posgrado, frente al 47.23% de los hombres. Las mujeres tienden a concentrarse en las humanidades y ciencias de la conducta y su participación disminuye en las áreas de ciencias exactas e ingeniería.

Para los egresados, el principal motivo por el que ingresaron a estudiar un doctorado era el de formarse como investigadores en un 89%, seguido de las aspiraciones de superación personal (56%), para concluir el ciclo de estudios (56%) o como una vía para adquirir conocimientos (11%) o para capacitarse (11%). Véase la Gráfica 4.

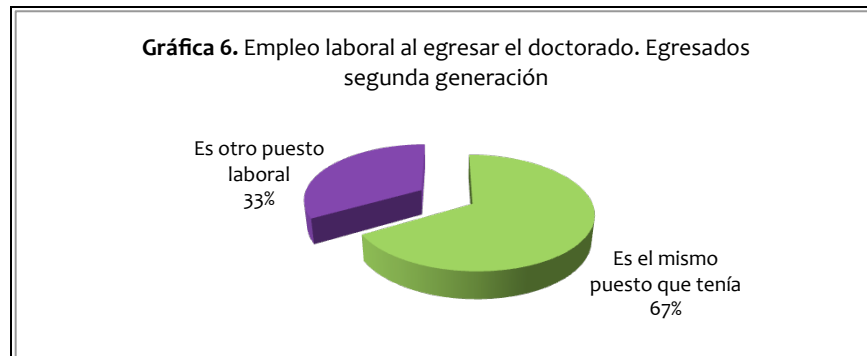


Los diversos estudios sobre el empleo en posgraduados y fundamentalmente en doctores, muestran que existe poco desempleo en este sector y se disfruta de cierta estabilidad en el empleo, especialmente cuando se compara con otros sectores de la población y con otros niveles educativos (Cruz y otros, 2010, Valenti y otros, 2012). Sin embargo, hay indicios de subempleo debido a la *sobre educación*. En el caso de los egresados, todos laboran. La mitad lo hace con estabilidad laboral, pues el 57.14% tiene plaza definitiva. Hay un porcentaje que tiene contrato temporal (19%) y el 18.75% tiene una carga horaria de 10 a 25 horas. La falta de estabilidad lleva a algunos egresados a la búsqueda de empleos que no necesariamente concuerdan con su perfil, o bien a desempeñar más de una plaza. De hecho, el 23.80% tienen un segundo empleo. En su percepción, la obtención del grado no incidió directamente en un cambio de nombramiento o de funciones en su espacio laboral, es decir, no hubo movilidad laboral.

Todos los doctores recién egresados contaban con experiencia laboral previa al ingreso al programa de estudios y su reinserción laboral posterior al doctorado fue principalmente en alguna Institución de Educación Superior del país (Gráfica 5).



Esta situación se puede explicar en parte como efecto de las políticas públicas que buscan elevar el nivel académico de los profesores y muchas veces, los estudiantes de doctorado son profesores de la misma universidad. De aquí que la mayoría de los egresados se reincorporen al puesto de trabajo que tenían antes del doctorado (Gráfica 6).



El mercado laboral de los doctores en el área de humanidades tiende a ser más en el sector público y menos en el privado, a diferencia de otras áreas del conocimiento (Cruz y otros, 2010).

Igual situación ocurre en España:

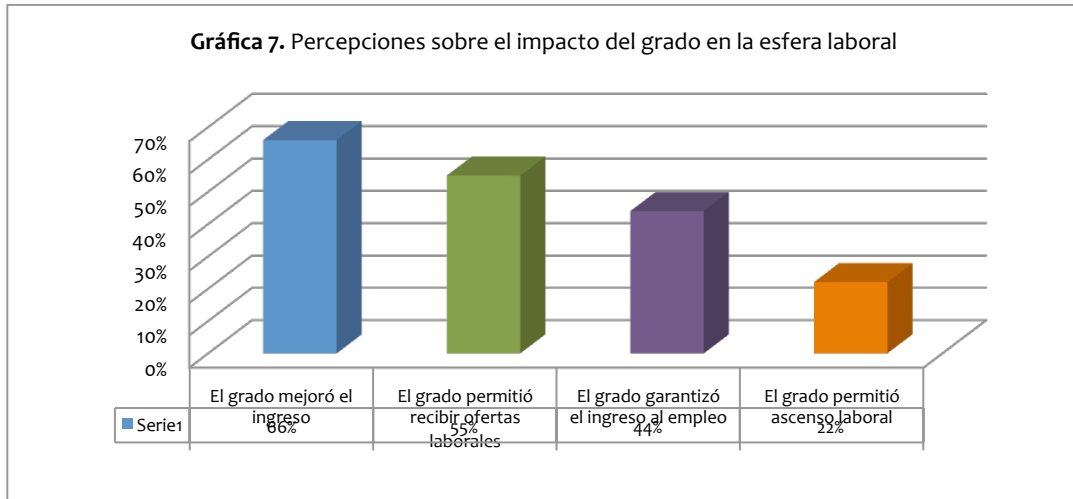
Es usual estudiar el doctorado en la misma universidad donde se trabaja y requerir el doctorado para estabilizar su puesto de trabajo docente o para poder promocionar a un puesto a tiempo completo y con seguridad en el empleo. Se convierten pues en doctores los que ya son profesores y no lo contrario... Las universidades no forman doctores (o investigadores) para un mercado laboral abierto, sino para sí mismas (De Miguel y otros, 2004, p. 148).

Esta situación se refleja en los doctores que fueron sujetos de estudio para este trabajo. A pesar de que una gran cantidad regresó a su antiguo trabajo, en su percepción, el grado si mejoró su ingreso (66%) ya que los nuevos doctores pudieron aplicar a otro empleo, recibir ingresos adicionales o promoverse dentro de su institución; los que no mejoraron su ingreso fue por falta de promoción laboral o bien porque en su espacio laboral la obtención del grado carece de incentivo.

El 55% de los nuevos doctores recibieron ofertas laborales a partir de la obtención del grado que les permitieron acceder a empleos complementarios; 2 egresados trabajan en una segunda institución y 1 en tres instituciones. Algunas de las respuestas negativas al respecto, señalan que recibieron invitaciones pero con condiciones similares, y en otro caso, incluso perdió el empleo por la ausencia que generó una estancia durante su formación doctoral.

Dado que muchos conservaron su empleo, sólo para el 44% de doctores recién egresados, el grado representó una ventaja para ingresar al empleo. Y sólo una pequeña proporción consideró que el grado le permitió el ascenso laboral, y esto porque en muchos casos

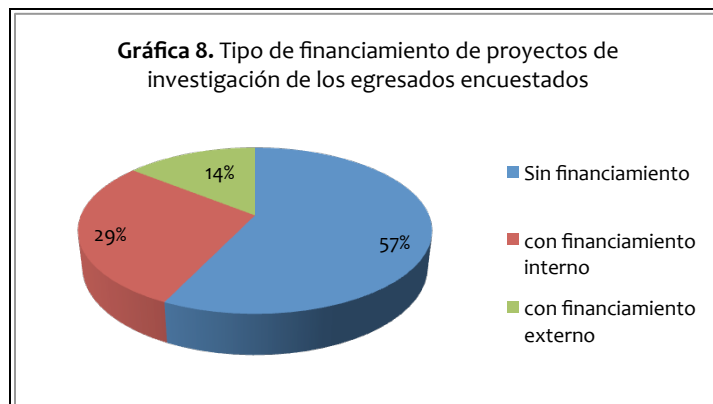
no hay posibilidades de acenso, el grado no es importante o bien han sido rechazadas sus solicitudes de promoción por razones no académicas.



A la pregunta específica sobre qué representó el doctorado tenemos dos tipos de respuesta. Unas que destacan las ventajas laborales, el acceso a becas y a mejores posiciones y otras que van en el sentido de la satisfacción personal, de la adquisición de competencias y de conocimiento para mejorar el trabajo.

El 56% de los entrevistados consideró que su empleo actual no está acorde con su perfil como doctor, y la respuesta unánime es porque no realizan investigación. Si su aspiración inicial era formarse como investigadores y el diseño del programa se orientó a tal fin, resulta frustrante para más de la mitad no poder ejercer como investigadores, aunque el 77% dice hacer investigación. Esto supone que algunos realizan esta función al margen del empleo laboral y en condiciones de precariedad.

Como se observa en la Gráfica 8, un 57% de los que realizan investigación lo hacen sin financiamiento y un 29% con financiamiento interno. Solo algunos tienen financiamiento externo.

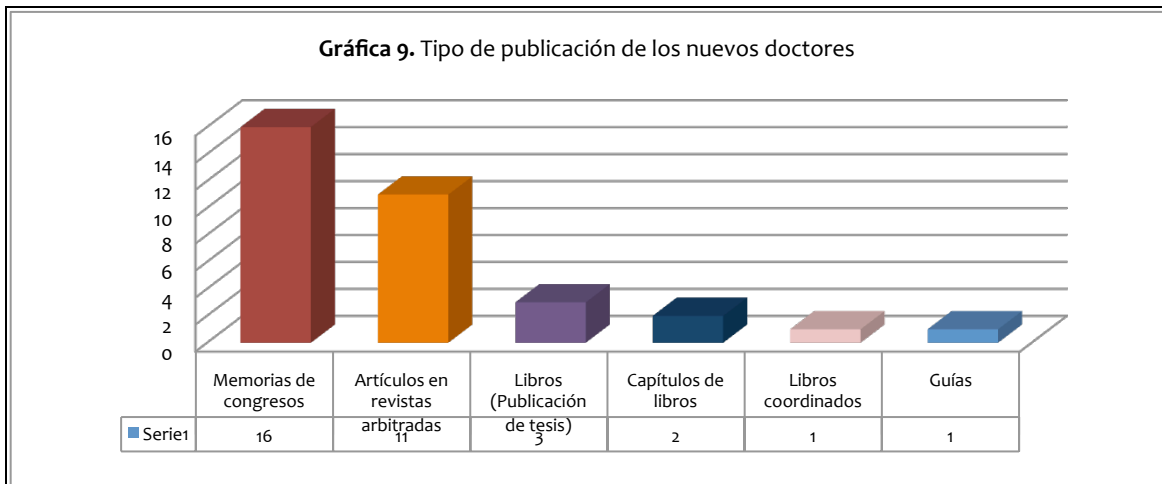


No es casual entonces que el 57% realice investigaciones grupales y el 43% restante, individuales. Dada el área, la investigación que se realiza es tanto básica, como diagnóstica. En una mayor proporción se realiza la investigación aplicada. La razón para realizar investigación, en mayor proporción es para solucionar problemas y en menos medida para generar conocimiento o para innovar (ver cuadro 2).

Tabla 2. Características de la investigación que realizan los egresados del doctorado

Tipo	%	Propósito	%
Investigación básica	43	Para solucionar problemas	43
Investigación diagnóstica	43	Para generar conocimiento	29
Investigación aplicada	14	Para Innovar	29
Total	100		100

Solamente el 30% de los doctores no ha producido ningún trabajo académico desde su egreso, el resto lo ha hecho, y en promedio han generado trabajos publicados en memorias de congresos, artículos, capítulos de libros, libros coordinados y guías, como puede verse en la Gráfica 9.



En España, De Miguel y otros (2004) se preguntan sobre la pertinencia de formar doctores, sobre todo porque muchos doctores no pueden integrarse al sistema universitario como investigadores. Consideran como un desperdicio de capital humano que personas que han demostrado la capacidad para realizar investigación, no puedan hacerla.

El doctorado no discrimina especialmente a grupos minoritarios, sino que se discrimina en bloque, a no formar un mercado competitivo inter-universitario, ni acceder a la empresa privada para realizar investigación (De Miguel y otros, 2004, p. 123).

Reflexiones finales

No cabe duda que los estudios de doctorado tienen un impacto en el empleo, en los niveles de ingreso económico, en la estabilidad laboral. De hecho, Valenti y otros (2012) consideran que los egresados con estudios de posgrado presentan un nivel más bajo de precarización en el trabajo que los egresados de los demás niveles educativos. La precarización del trabajo implica tomar en consideración diferentes aspectos tales como los niveles de ingreso económico, la jornada de trabajo, las prestaciones de vida y la relación de estos factores con la vida del trabajador (Valenti y otros, 2012).

Sin embargo, con lo expuesto se detecta la ausencia de políticas de renovación de las plantas académicas de las universidades mexicanas y de escasas oportunidades para los doctores recién egresados, ya que las plazas que se crean vía PROMEP y las estancias posdoctorales resultan insuficientes para un país que requiere ampliar su planta de investigadores con alta calificación.

El caso que se presenta, proviene de un programa acreditado, que forma investigadores y el seguimiento de egresados reporta las dificultades que han enfrentado los nuevos doctores para realizar justamente la labor para la que fueron formados: la investigación. Si bien los nuevos doctores tratan de mantener su perfil realizando investigación por cuenta propia, resulta impactante que no puedan contar con recursos para hacerla, por lo que es necesario fortalecer más los apoyos dirigidos para estos nuevos doctores.

En un contexto laboral incierto, que está atravesado por una reforma laboral que lesiona las condiciones de estabilidad en el empleo y el monto del salario, los egresados del doctorado tratan de conservar sus antiguos empleos como forma de sobrevivencia, aunque no desarrollen ahí las habilidades y destrezas para los que fueron preparados. Su trabajo es relativamente concordante pues está relacionado con el sector educativo, pero no es lo más deseable ni para ellos, ni para el desarrollo social del país. Ha habido una enorme inversión y esfuerzo en su formación como investigadores y no sólo de los propios sujetos, sino también de las instituciones y los programas que los formaron. Se presenta así una paradoja: por un lado una exigencia fuerte hacia los programas de posgrado para su acreditación como de calidad por el PNPC (Arredondo y Navarro, 2012), y por otro lado, un gran descuido en el destino del producto final de tales programas.

Este descuido se refleja en la escasa movilidad laboral de una proporción considerable de los egresados que están *sobre educados* para la función que realizan y sobre todo viven con cierto nivel de frustración, que buscan contrarrestar mediante una visión optimista en la que consideran que lo aprendido contribuye a su superación personal.

Referencias bibliográficas

- Aquino López, Hilde Eliazzer (2010). "Trayectorias escolares e inserción laboral en un posgrado en educación". Memoria presentada en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, en <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_04/0782.pdf>.
- Arredondo, Víctor Martiniano, y Navarro, David Moctezuma (2012). "Un marco normativo y de políticas públicas para el desarrollo del posgrado en México". En: Chavoya Peña, María Luisa y Reynaga Obregón, Sonia (Coordinadoras). *Diversas miradas sobre los posgrados en México*. Guadalajara: Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (Universidad de Guadalajara).
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2002). *Análisis del mercado de trabajo de profesionistas en México, diagnóstico y prospectiva*. México: ANUIES.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (2003). *Mercado laboral de profesionistas en México*. México: ANUIES.
- Beduwe, C., y Planas, J. (2003). *Educational Expansion and labour Market EDEX*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.
- Bermejo Pajarito, Luz María Francisca (2010). *Es lo que sabes y conoces o a quien conoces. Un estudio sobre el proceso de inserción laboral de egresados de la Licenciatura en Estudios Políticos y de Gobierno de la UDG*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Camarero, Carmen; López Iturriaga, Félix J.; Martín, Natalia; Rodríguez, Juan Antonio; San José, Rebeca (2007). "Espacio Europeo de Educación Superior y formación doctoral en Economía de la Empresa: ¿convergencia o atrincheramiento?" *Revista Economistas* (España), núm. 114 ("El déficit exterior ¿es sostenible?").
- CONACYT (2012A). *Programa Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación 2008-2012*. México: CONACYT, en <<http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/docs/contenido/peciti.pdf>>.
- CONACYT (2012B). *Sistema Integrado de información sobre investigación científica, desarrollo tecnológico e innovación*. México: CONACYT, en <<http://www.siicyt.gob.mx/siicyt/>>.
- Corrales Burgueño, Víctor Antonio, y Tapia Uribe, Medardo (2000). "Reinserción laboral de egresados de programas de Posgrado en Ciencias Sociales", México. Disponible en internet en la página <www.posgrado.unam.mx/servicios/productos/omnia/anteriores/40/23.pdf>.
- Cruz Castro, Laura; Pablo, Susana; y Sanz Menéndez, Luis (2010). "Situación profesional y carreras de los doctores en humanidades". *Revista d'arqueologia de Ponent*, núm. 20, págs. 236-242. Disponible en <<http://www.raco.cat/index.php/RAP/article/viewfile/251918/338233>>.
- De Ibarrola, María (2006). *El incremento de la escolaridad en México y sus efectos sobre el mercado de trabajo en México, 1992-2004*. Informe del caso mexicano. SITEAL/UNESCO-IIPE/OEI, documento no publicado.
- De Miguel, Jesús; Sarabias, Bernabé; Vaquera, Elizabeth; y Amirah, Haizam (2004). "¿Sobran o faltan doctores?" En: <<http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/bibliuned:Empiria-2004-6D6AF24F-6CEE-0526-05C6-A52C94A6D9DD/Documento.pdf>>.
- Gallart, María Antonia (2002). "Tendencias y desafíos en la interacción entre la educación y el trabajo." *Desarrollo local y formación*, OIT-CIN TERFORT, México.
- García Espejo, Isabel (1999). "Formación en el trabajo y movilidad laboral." *Revista Papers*, vol. 59, pp. 195-219.

- García de Fanelli, Ana María; Kent Serna, Rollin; Álvarez Mendiola, Germán; Ramírez García, Rosalba; y Trombetta, Augusto M. (2001). *Entre la academia y el mercado*. México: ANUIES.
- García Guevara, Patricia (2004). "Masculinización y feminización en las profesiones consideradas tradicionalmente masculinas." Actas del IV Congreso de la Sociedad de Lógica, Metodología y Filosofía de la Ciencia (<<http://www.fyl.uva.es/~wfilosof/webmarcos/actas.pdf#page=60>>), Valladolid, España.
- Glytsos, Nicholas y Delmartino, Mark (2010). *El fondo social europeo y la movilidad laboral*. Bruselas: Comisión Europea (<ec.europa.eu/esf/BlobServlet?docId=199&langId=es>).
- Godano, Alcides F. y Barbetti, Pablo A. (2001). Las necesidades de formación y capacitación para profesionales universitarios: la visión de los empresarios en la ciudad de corrientes. Ponencia en el V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (<<http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/GODANOYBARBETTI.PDF>>).
- Grediaga Kuri, María del Rocío; Padilla González, Laura Elena; Hamui Sutton, Mery, y Rodríguez Jiménez, José Raúl (2012). "Envejecimiento de la planta académica, formación doctoral de las nuevas generaciones de académicos y estrategias de renovación". En: Chavoya Peña, María Luisa y Reynaga Obregón, Sonia (Coordinadoras). *Diversas miradas sobre los posgrados en México*. Guadalajara: Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades (Universidad de Guadalajara).
- Hernández, Virginia, e Izquierdo, Mario (2009). "Empleo y mercado de trabajo: balance global." *Revista Economistas*, núm. 119.
- López Suárez, Ana Delia (2006). "Evaluación de un programa de posgrado mediante el seguimiento de egresados: un reporte de investigación." *Revista Electrónica Procesos Psicológicos y Sociales* (Universidad Veracruzana), vol. 2, núm. 1.
- Planas, Jordi (2008). "El comportamiento de los empleadores mexicanos frente al crecimiento de la educación." *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXVII(2), núm. 146, pp. 11-40.
- Reynaga Obregón, Sonia (coordinadora) (2003). *Educación, trabajo, ciencia y tecnología*. México: COMIE, SEP, CESU-UNAM.
- Rodríguez, Ernesto (2004). "Políticas y estrategias de inserción laboral y empresarial de jóvenes en américa latina: el desafío de la empleabilidad." *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* (Colombia), vol. 2, núm. 1.
- Rodríguez, José Raúl; Urquidi Treviño, Laura Elena; y Mendoza Grijalva, Guadalupe (2009). "Edad, producción académica y jubilación en la universidad de sonora: una primera exploración." *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, vol. XIV, núm. 41, pp. 593-617.
- Roberts, K.; Clark, S.C.; y Wallace, Claire (1994). "Flexibility and Individualisation: A Comparison of Transitions into Employment in England and Germany." *Sociology: Journal of the British Sociological Association*, vol. 28, núm. 1, pp. 31-54.
- Rojas, Mariano; Angulo, Humberto; Velázquez, Irene (2000). "Rentabilidad de la inversión en capital humano en México." *Economía Mexicana, Nueva Época*, vol. IX, núm. 2, pp. 113-142.
- Ruiz Soto, Shaila Yolosuchitl, y Chavoya Peña, María Luisa (2010). "Mujer y educación. La mujer en la investigación científica y humanística: un asunto de inequidad." En: *Memoria del Congreso Iberoamericano de Educación, "Metas 2021"*, Buenos Aires, Argentina, 13-15 de septiembre de

- 2010, en <http://www.adeepa.org.ar/congresos/congreso%20iberoamericano/mujeryeducacion/rle2787_yolosuchitl.pdf>.
- Secretaría de Educación Pública (2008). *Programa Sectorial de Educación 2008-2012*. México: SEP, en <<http://basica.sep.gob.mx/reformaintegral/sitio/pdf/marco/pse2007-2012.pdf>>.
- Secretaría de Educación Pública (2011). *Principales cifras del ciclo escolar 2010-2011*. México: SEP, en <<http://www.sep.gob.mx/>>.
- Programa de Mejoramiento del Profesorado (2012), <<http://promep.sep.gob.mx/>>.
- Valenti Nigrini, Giovanna, y Varela Petito, Gonzalo (2003). *Diagnóstico sobre el estado actual de los estudios de egresados*. México: ANUIES.
- Valenti Nigrini, Giovanna; Florez Vaquiro, Nelson; y Flores Llanos, Ulises (2012). “Entre oferta educativa y mundo del trabajo: puntos en (des)equilibrio y brechas que cubrir.” En: Guadarrama, Gloria (coordinadora), *Políticas educativas y agenda de gobierno: equidad y calidad, pendientes*. Toluca: El Colegio Mexiquense.
- Vernières, M. (1997). *L’insertion professionnelle: analyses et débats* París: Economica.
- Weiss, Eduardo (coordinador) (2003). *El campo de la investigación educativa, 1993-2001*. México: COMIE.
- Weller, Jürgen (2006). “Inserción laboral de jóvenes: expectativas, demanda laboral y trayectorias.” *Boletín redEtis* (Red Latinoamericana sobre Educación, Trabajo e Inserción Social), núm. 5. Disponible en <http://www.oei.es/etp/insercion_laboral_jovenes_weller.pdf>.

Artículo recibido: 3 de diciembre de 2012

Aceptado: 15 de diciembre de 2012