

Un acercamiento a la empleabilidad en la región Ciénega de Jalisco

An approach to employability in the Ciénega de Jalisco region

Jesús Ruiz Flores¹, Sergio Lorenzo Sandoval Aragón², Ma. Soledad Castellanos Villarruel³ y
Alma Jéssica Velázquez Gallardo⁴

Resumen: Se aborda la empleabilidad desde una posición crítica, evidenciando que el posibilismo “legitima lo que hace el mercado”. Se describen resultados de una encuesta a egresados, analizando relacional y categorialmente las estrategias de inserción laboral, la importancia del capital social y el desempeño en el mercado laboral. Se destaca que los problemas de la relación educación y empleo deben abordarse en perspectiva regional.

Abstract: Employability is approached from a critical position, evidencing that possibilism "legitimizes what the market does". Results of a survey of graduates are described, analyzing relational and categorially labor insertion strategies, the importance of social capital and performance in the labor market. It is emphasized that the problems of the relationship education and employment must be addressed in a regional perspective.

Palabras clave: empleabilidad; educación superior; región Ciénega de Jalisco; desarrollo.

Introducción

Salvo una fórmula aproximada de equilibrio entre mercado y Estado, no es posible determinar cuál es la explicación cabal de la articulación educación-empleo respecto de la desigualdad salarial creciente que se produce en muchos países como el nuestro, por mucho que la teoría del comercio internacional tenga aproximaciones más o menos esclarecedores. Es así que esta compleja relación conduce a centrar nuestra atención investigativa en las medidas políticas que, directa o indirectamente, influyen sobre la posición relativa en materia de ingresos de las diversas

¹ Doctor en Educación, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega. Línea de investigación Procesos Formativos y Estructuración de Mercados de Trabajo. mgems.ruiz@gmail.com.

² Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega. Línea de investigación Sociología de la Educación. sergio.sandoval@cuci.udg.mx.

³ Doctora en Bienestar y Cooperación Internacional, Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega. Línea de investigación Inserción Laboral. solcv@hotmail.com.

⁴ Doctora en Bienestar y Cooperación Internacional. Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de la Ciénega. Línea de investigación Políticas públicas, desarrollo regional y democracia. almajessicavg@hotmail.com.

categorías de trabajadores. Procede asimismo tener muy en cuenta las consecuencias de las diferentes políticas macroeconómicas para los salarios y para la distribución de los ingresos entre la población, considerando convenientemente experiencias ultramarinas del Pacífico, donde diversos factores de mercado han venido incidiendo en el desarrollo (Rangel y Haberleithner, 2014).

Aunque no necesariamente tendríamos ya que hacer ese giro, pues ya tenemos en nuestro país desde hace algunos años iniciativas de alcance nacional y local provenientes tanto de investigaciones académicas, como del sector empresarial (sic)¹ y de gobiernos y legislaciones locales. Por ello, resultan necesarias la facilitación del acceso a la enseñanza y a la formación, así como el diseño y la aplicación de medidas de política laboral encaminadas a mejorar la situación del factor trabajo.

Como dicen Cuevas y Gómez (2016), “si bien hay evidencias bastantes sólidas de que la educación promueve el crecimiento económico, el impulso al desarrollo no es tan clara [pues esta última relación], no es lineal. Ello depende de múltiples factores que deberán ser integrados al análisis de los rendimientos de la educación según la región geográfica de que se trate. El Cuerpo Académico UDG-CA-562 *Educación Políticas Públicas y Desarrollo Regional* presenta aquí un acercamiento a la educación y el empleo en la región Ciénega, en el sentido de evaluar cómo, en qué sentido y en qué medida la Red Universitaria de Guadalajara ha contribuido al cambio en las condiciones de vida de la sociedad.

El contexto de la región Ciénega

Tomemos en cuenta el horizonte o contexto socioeconómico de reflexión, en el que y para el que es determinante el concepto de “empleabilidad” que se adopte pues la operacionalización implicará conjuntos diferenciados de dimensiones e indicadores a considerar². La política social hacia los años 80 en la mayoría de los países capitalistas dependiente como el nuestro consecuenta “un marco laboral cambiante que pasa del Estado del bienestar a la era neoliberal, a través de etapas sucesivas, pero intrusivas, en las lógicas sociales y en las organización de la vida de las personas. Estos cambios paulatinos y continuos se constatan en las políticas económicas y en la organización de las empresas, y derivan en cambios en el mercado de trabajo y en las bases que los sustentan” (Linares y cols., 2012, op. Cit.).

Para el caso de nuestra región en estudio que es la Ciénega de Jalisco, particularmente la ciudad de Ocotlán, tomamos como paradigmático el arribo de las empresas Celanese en los años 40 y Nestlé en 1935, lo cual “mejoró la vida de varias generaciones de ocotlenses: Favorecieron la educación, el empleo; cambiaron el estilo de vida, pues gente que antes se dedicaba a trabajar el campo o en pequeños comercios y talleres, pasaron a trabajar como obreros primero y luego sus hijos como ingenieros. Trabajar en las fábricas era garantía de tener un sueldo estable, casi de por vida”. (Ruiz, 2012). Pero esto fue un ciclo que llegó a su final en los años ochenta. Las cosas comenzaron a cambiar cuando máquinas más eficientes reemplazaron a muchos obreros, luego a jubilar tempranamente a los trabajadores con más antigüedad y finalmente a contratar a pocos trabajadores con sueldos más bajos y menos prestaciones. Era el fin de una era y el inicio de otra.... las empresas grandes se iban pero se quedaban los obreros.

Se presenta así en la región la tendencia a la desaparición de los mercados de trabajo primario y la preponderancia de los mercados de trabajo secundario: la primacía de la movilidad laboral entre empresas, el continuo cambio de empleo (De Cuyper *et al.*, 2011; Forrier, Sels y Stynen, 2009; Rothery y Roberstson, 1995); nuevas modalidades de ocupación temporal y de facilidad de despido (Alaluf y Martínez en Prieto, 1999). Todo ello deriva en la contradicción en la que “el proceso de degradación del trabajo no sólo supone el intercambio de trabajadores en las empresas y el empobrecimiento de la población, sino también el aumento del desempleo estructural de larga duración” (Tezanos, 2001).

El considerar estos elementos de contexto nos lleva a destacar la perspectiva crítica de la empleabilidad la cual evidencia que el posibilismo “legitima lo que hace el mercado” al responsabilizar a la persona de la situación social que vive. Al preponderar el mérito de cada individuo por sobre proceso social en la configuración de la representación social de las diferencias laborales de las personas, “justifica que los salarios se determinen sobre la base de las aportaciones del trabajador y, por tanto, sobre sus capacidades” (Thurow, 2000).

Por ello, consideramos que las entidades relacionadas con el empleo deben involucrarse en las políticas activas de desarrollo, participando en encuentros que posibiliten la transferencia e intercambios de conocimientos y experiencias relacionadas con el empleo para aprovechar las innovaciones y avances relacionados con la calidad de formación profesional continua para disminuir la improvisación como respuesta al cambio. Los modelos de inserción laboral se basan

en la búsqueda de explicaciones sobre esos diversos y complejos procesos de transición a la vida activa.

Análisis intergeneracional de la transición escuela-trabajo de egresados del Centro Universitario de la Ciénega³

El grado de escolarización (correlativo con el grado de urbanización) es una espada de doble filo: por un lado abre la posibilidad, o al menos la promesa, de una mejor vida, pero por otro lado prepara y predispone a las personas para adaptarse y conformarse a las nuevas condiciones del campo económico y laboral y, por lo tanto, para no modificar el antiguo sistema de valores y, en ese mismo grado, las estructuras sociales.

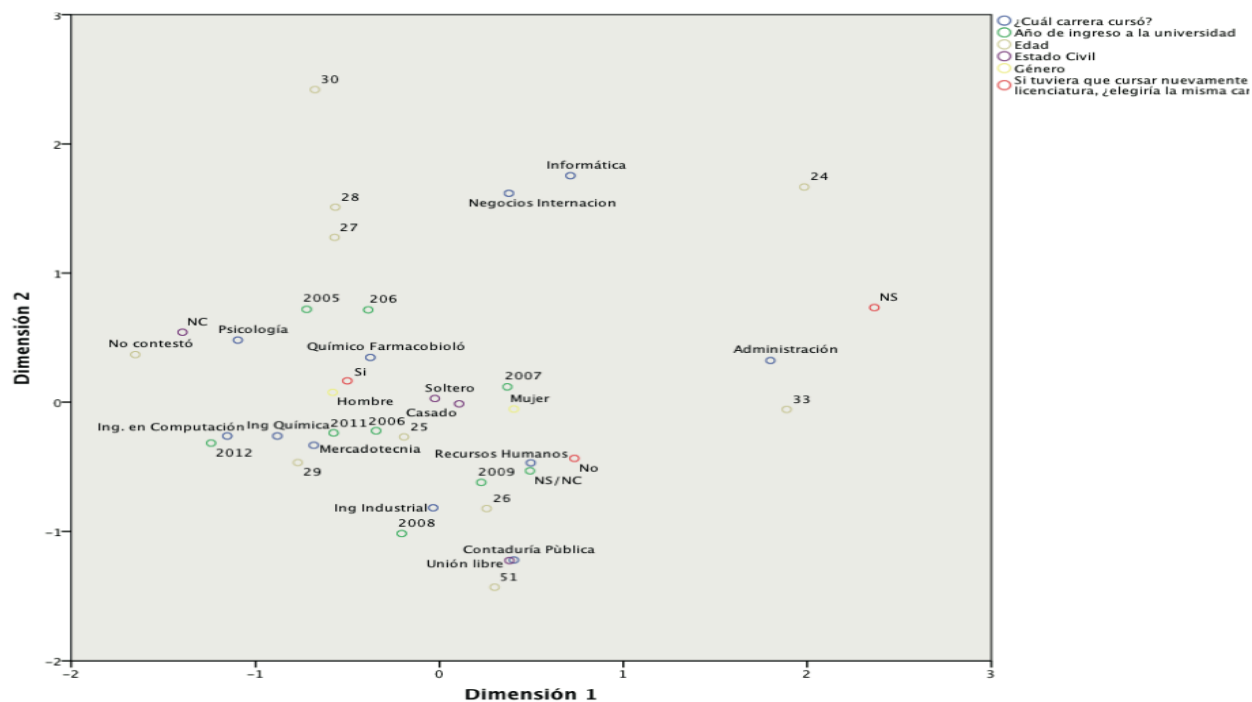
Se presenta un análisis relacional y categorial precedido de una descripción general de los resultados de una encuesta⁴ aplicada a los egresados, así como un análisis inicial de las estrategias de inserción laboral, la importancia del capital social (redes sociales y familiares), y el desempeño en el mercado laboral de los egresados. Esto, con base en una encuesta regional, para lo que se desarrolló un cuestionario que trata de cubrir los siguientes aspectos relacionados entre sí: la función que cumple la Universidad en la inserción laboral y las trayectorias laborales de egresados, el valor de los aprendizajes obtenidos en la universidad o los desarrollados en el empleo, los factores sociales, culturales y económicos asociados con las diferentes trayectorias.

La morfología de la muestra, además de ser coincidentes con los obtenidos en otras encuestas recientes en la misma región, nos llevan a reflexionar sobre las condiciones sociales en las que estos egresados intentan hacerse una vida como profesionales. La *valoración del proceso formativo sin dejar de ser* positiva no lo es tanto como en otros estudios de este tipo pues se hizo referencia explícita a los mercados de trabajo en tanto que no volverían a estudiar la misma carrera o en la misma institución por “la escasa oferta de empleo”.

Estos resultados “positivos” se explican, en parte y en el caso de este estudio, si tomamos en cuenta que tres de cada diez tuvieron una situación de vulnerabilidad, es decir, estuvieron en riesgo de dejar sus estudios en esos momentos, principalmente por motivos económicos. Ofrecen un análisis factorial de correspondencias (también conocido como ANACOR), del cual muestran solamente uno de los diversos planos que pueden generarse. Esto se debe a que el ANACOR es un análisis “geométrico”, es decir, multidimensional, por lo que un estudio más completo puede

incluir varios “acercamientos” al mismo corpus de datos desde dos o tres “perspectivas”, para contar con una interpretación más precisa. Enseguida, se muestra el plano de ejemplo, que incluye dos ejes o dimensiones que, para el caso, constituyen una cantidad suficiente (en teoría, el ANACOR puede incluir desde una, hasta n dimensiones).

Diagrama 1. Conjunto de puntos de categorías



Elaboración propia, a partir de resultados de Encuesta levantada entre 2013 y 2014

Se observa que la distribución de los egresados por carreras sigue el patrón general que se observa en el nivel estatal y nacional, en general. Las profesiones del área de ciencias “duras” (Ingenierías) son mayoritariamente masculinas, a excepción de QFB, mientras que las profesiones del área económico-administrativa y psicológica presentan una tendencia a la feminización.

Es más común que los varones hayan trabajado durante sus estudios que las mujeres. Asimismo, es más frecuente entre los varones la opinión de que no volverían a estudiar la misma carrera que entre las mujeres. Por otro lado, si bien es más frecuente la opinión de que no volverían a estudiar la misma carrera entre quienes estudiaron algunas carreras de área

económico-administrativa que del área de ciencias “duras”, se pueden identificar algunos casos excepcionales: Psicología (pero asociado al sexo masculino) e Informática (pero asociado al sexo femenino).

Todo esto sugiere que el éxito y la satisfacción laboral-profesional están relacionados con factores no solo económicos, como el haber trabajado o no durante los estudios o la vigencia o demanda de determinadas carreras, sino también sociales (pertenencia de género o estado civil) y culturales (capital cultural familiar).

En otro estudio (Sandoval, 2012), afirma que la reestructuración económica, y por lo tanto la reestructuración del campo del trabajo, marcada esencialmente por la apertura al sistema global, la liberalización y la flexibilización, sumada a la ausencia de una política agraria eficaz, así como al relativo fracaso del proyecto de industrialización de la región -entre otras razones porque la industrialización de la región no coincidió con el desarrollo educativo que ella requería (Ruíz, 2012:185)-, enfrenta a la población contra sí misma y la divide: los segmentos con menos capital económico, cultural y social, tradicionalmente dedicados a las actividades primarias, se ven en una doble disyuntiva (seguramente más o menos decisiva según, precisamente, el volumen y estructura de sus capitales): primeramente, emigrar o permanecer en la región. La principal motivación para emigrar no se puede reducir solo al factor económico, expresado como un mayor ingreso, pues interviene también el sistema de valores según el cual se asigna al varón exclusivamente la responsabilidad de proveer al hogar.

De este modo, quienes permanecen viven una segunda disyuntiva: permanecer en la región y ser condenados a la exclusión y la pobreza, o permanecer y adaptarse a las nuevas condiciones, básicamente incorporarse a mercados de trabajo que requieren una creciente calificación. En el primer caso, eso significa aferrarse al viejo sistema de valores expresado, pero no reducido, a la forma de división sexual del trabajo y consustancial con otros tipos y jerarquías de valores, principalmente morales y religiosos que, eventualmente, se presentan como sucedáneos de un criterio propiamente político. En el segundo caso, quedarse en la región significa abandonar o, más precisamente, reinterpretar el viejo sistema de valores, flexibilizándolo y relativizándolo.

De hecho, en la encuesta se observó que al término de sus estudios el 69% se quedó a vivir en la región de Ocotlán. Cinco de cada diez que se quedaron en la región Ciénega lo

hicieron porque ahí vive su familia y ahí continúan residiendo; es decir, debido a la red social preexistente y como una estrategia de conservación, al menos temporal, de un capital social también preexistente. En tanto, los que se fueron lo hicieron en su mayoría por buscar un empleo mejor.

Estructuración de la empleabilidad. Estrategias y modelos de inserción laboral

En el estudio de Castellanos, Ruiz y Velázquez (2016), se parte de un conjunto de consideraciones acerca del trabajo decente para enseguida, y de manera central, sobre la base de un trabajo empírico previo, se presenta lo que denominan modelo integral de inserción laboral (MIIL) para la región Ciénega de Jalisco, bajo consideraciones de la función que han venido desempeñando la Universidad, el gobierno y la empresa en la configuración de la empleabilidad, y la función que pueden (o deben) desempeñar. En el tercer apartado, a partir del concepto de empleabilidad, se discute el potencial del MIIL para articular dinámicas y lógicas por esencia diferentes y contradictorias en ocasiones.

Las definiciones de trabajo decente parecen solo aspiracionales, lejanas a nuestra realidad. Sin embargo, los compromisos derivados de la ley, así como la firma de compromisos internacionales, obligan a los gobiernos a realizar esfuerzos y establecer políticas públicas que tiendan a lograrlo.

El estudio de tesis doctoral de Castellanos (2012) confirma que en el municipio de Ocotlán, Jalisco, los egresados de nivel superior presentan trayectorias precarias, erráticas, desestructuradas, desordenadas y familiares en un 63%, ya que existe subempleo, los salarios están por debajo del tabulador profesional, y el medio más utilizado para insertarse es a través de los familiares o contactos personales.

Desde una perspectiva “posibilista” (Llinares, Córdoba y Zacarés, 2012) la estructuración de la empleabilidad se basa en la construcción de competencias personales vistas como una habilidad asociada a la formación profesional para todo un proyecto de vida. Sin embargo, los egresados universitarios no siempre saben optimizar o aprovechar sus conocimientos y capacidades en el momento oportuno; no poseen, pues, un equilibrio de la competencia para la empleabilidad. Las capacidades que se observan en un momento determinado están vinculadas a la profesión y al empleo en situaciones diversas, y con mejores o peores resultados tienen que ver

precisamente con el hecho de “saber” válido y ejercido, “saber hacer” hacia el cambio, y el “ser” para identificar y anticipar un proyecto profesional. La combinación de esos tres elementos diferencian al logro y la *inempleabilidad*, que sería determinada por la insuficiencia de la formación continua, la obsolescencia rápida de las competencias y la resistencia al cambio con un sentido de fracaso-exclusión.

El Modelo Integral de Inserción Laboral

En el Modelo Integral de Inserción Laboral (MILL), la educación-formación aparece como un elemento que ayuda a disminuir los desajustes entre oferta y demanda de empleo, en un contexto de administración de políticas de desarrollo regional-local bajo un modo de regulación como el descrito párrafos arriba, y en el cual hacemos aparecer también al sector productivo como actor determinante en la estructuración de la empleabilidad. El desarrollo de este modelo busca rescatar la complejidad de los procesos de inserción laboral destacando la formación competencial del individuo para su adaptación a los requerimientos de los cambios continuos del entorno y ante la crisis económica de ya larga data, pero buscando destacar también los aportes de los propios profesionistas, que pueden -y que de hecho lo hacen- contribuir a la configuración de los puestos de trabajo y las ocupaciones, sus perspectivas, expectativas y subjetividades, no vistos como víctimas, sino como clientes del quehacer educativo de la universidad.

El MIIL ha sido pensado para vincular tanto la demanda empresarial como las políticas públicas (Gobiernos) para eficientar las trayectorias del sujeto proporcionando una serie de aportaciones que podría ser las bases determinantes para ajustar tanto el macro como el micro contexto de la inserción interconectando el mercado y la universidad en donde se ajusta el número de graduados y la calidad de la formación con necesidades y demandas del mercado laboral. Su fin radica primeramente en establecer compromisos de trabajo conjunto entre los tres sistemas donde el sistema A= Universidad (Sistema de Enseñanza) con el fin de aportar además de conocimientos y formación, contribuciones en lo social a modo de ir cerrando brechas en los entornos adversos de la seguridad, la pobreza, la desigualdad o la alta corrupción que exige una transformación radical con una revisión ética, responsable y profunda entre los diferentes sectores de la sociedad y el gobierno mexicano así como ofrecer un acompañamiento al egresado hacia la vida activa ya que espera concretar en un tiempo dado su ciclo académico en el que traza

elementos tanto de formación como de actitud y adquisición de destrezas profesionales suficientes para insertarse en el aparato productivo y/o de servicios.

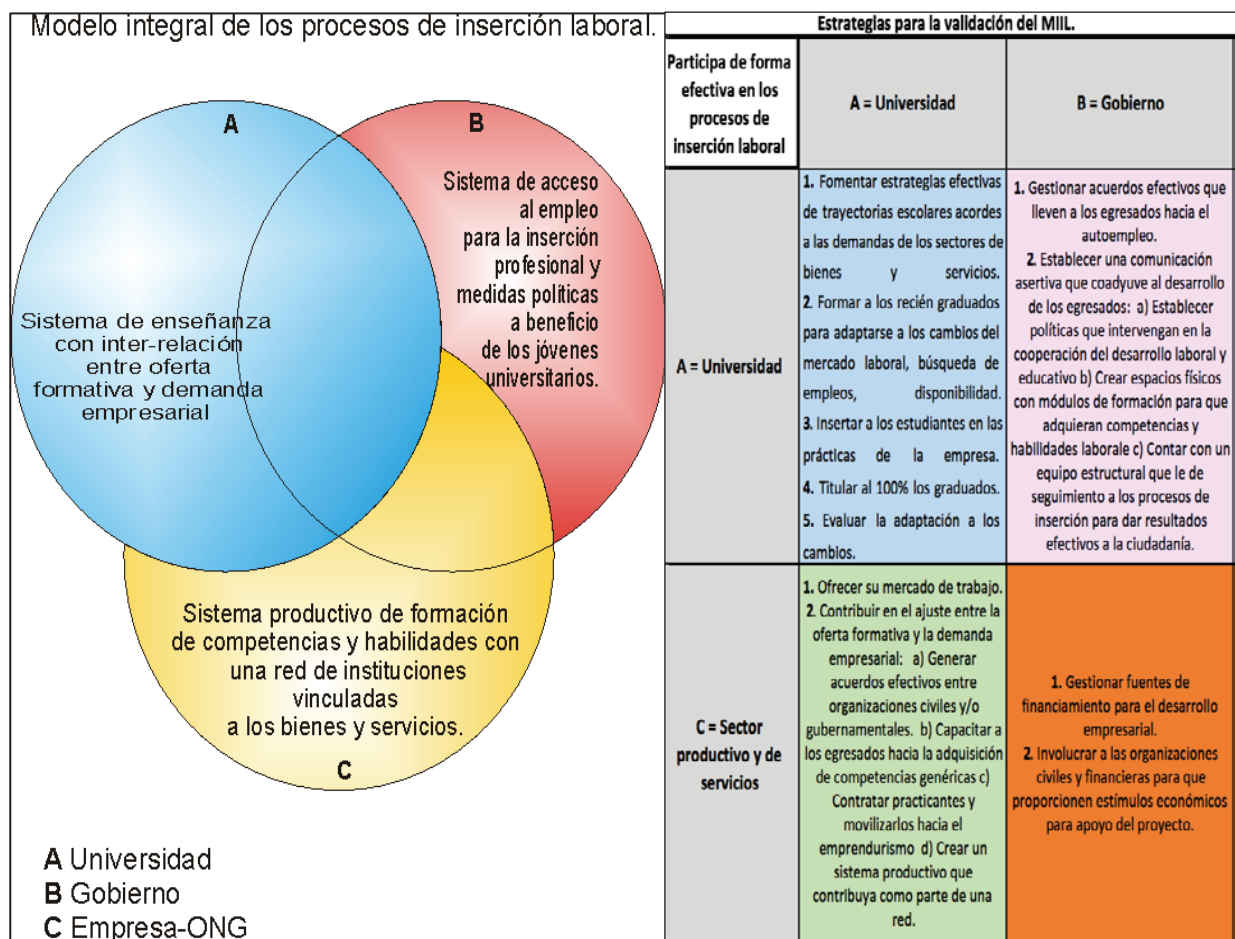


Figura 1: Estrategias de inserción laboral en el MIIL.

Fuente: (Castellanos, 2012).

El sistema B= Gobierno (Sistema de Acceso al empleo) tendría una participación activa, responsable y decidida con el Sector Empresarial de bienes y servicios y la Institución Educativa para garantizar un acompañamiento y asesoramiento participativo no solo desde la formación académica sino instalando políticas educativas democráticas consensuando códigos éticos de valores y principios con fuerte coparticipación de los sectores empresariales que también los formarán para la vida profesional. La generación de políticas públicas orientadas hacia los

ámbitos de origen con los incentivos adecuados para generar una sociedad inteligente con amplio conocimiento e información útil para que transforme cada individuo su escenario con calidad para vivir y trabajar mejor.

El compromiso del Sistema C= Empresas-ONG (Sistema productivo de formación de competencias) sería dar apertura a las prácticas profesionales que son identificadas como un factor para la inserción porque aportan al universitario a) Currículum b) Evaluación sobre la capacidad de aprendizaje y adaptación a los cambios c) Desarrollo de actitudes y actividades de inserción desde la disponibilidad laboral^[SEP] d) Competencias profesionales ya que las prácticas en la empresa son indispensables porque además de las ventajas que ofrece, son una estrategia de preselección para los jóvenes universitarios que son considerados como candidatos del puesto que están desempeñando.

Otros beneficios en la implementación del MIIL tanto estructurales como contextuales son:

1. *Para el Cuciénega* a) Aumento de los índices de titulación b) Acreditación o reacreditación de las carreras de licenciatura c) Seguimiento de egresados d) Apoyos económicos a través de sectores gubernamentales e) Disminución de la deserción escolar f) Fortalecimiento en la vinculación con el entorno laboral y g) Fomento a la promoción del prestigio educativo.
2. *Para el sector gubernamental* a) Integración de nuevos equipos de trabajo que contribuirán en el desarrollo económico-social de la localidad b) Fortalecimiento de vías de comunicación con los sectores educativos y empresariales c) Integración y fomento en redes de investigación y d) Promoción de un gobierno solidario y cooperativo hacia el bienestar social.
3. *Para el sector empresarial* a) Apertura a la innovación y los cambios b) Capacidad de equipos productivos, profesionalización, servicio comunitario c) Promoción mercadológica de la empresa y d) Activación de la economía interna e) Disminuir costos por contratación de personal calificado.

El potencial del Modelo Integral de Inserción Laboral

Ante los cambios actuales, las llamadas reformas estructurales en México de los últimos años,

particularmente la educativa y la laboral, no se han podido articular a políticas sociales que se reflejen no solo en la situación país -que no está tan mal posicionada a nivel región- sino al nivel de vida de las familias, de los jóvenes que buscar insertarse laboral y socialmente, de la mayoría de la clase trabajadora con salarios dignos, por mencionar algunos sectores poblacionales que reclaman una mejor distribución de la riqueza nacional producida socialmente. Nuestro horizonte socioeconómico de reflexión se ubica a fines de los años ochenta en que México empieza a perfilar su inscripción en el concierto económico internacional con las políticas económicas neoliberales, la apertura de fronteras comerciales, la integración en bloques económicos regionales, el alineamiento de las políticas nacionales a los lineamientos de organismos internacionales. Importa destacar aquí el *bagage* desperdiciado de la mala “administración de la riqueza” petrolera que tuvo México en los años 70 y que marca en buena parte la poca fortaleza con que empieza México a hacerse presente en la competencia internacional. Tuvo incluso la oportunidad de meterse a inicio de los años 90 en la dinámica de los países de Asia Pacífico, pero no lo aprovechó tan ampliamente como sí lo refleja la situación actual de países como Tailandia, Singapur y Corea del Sur que apuntalaron su crecimiento económico en una fuerte y seria inversión en educación, principalmente tecnológica.

Hemos entrado así a una vorágine de relaciones entre las variables crisis - cambio - adaptación, que obliga a dar respuestas inmediatas y globales que urgen, pero no dejan atender a lo importante al mediano y largo plazo⁵. Si bien la educación y la formación profesional-ocupacional están ligadas a la dinámica de cambio y adaptación constante, la educación y formación profesional han disminuido su peso como mecanismo regulador de la oferta y la demanda de trabajo para concebirse como una capacidad personal estrictamente vinculada a la obtención de un empleo o a evitar la pérdida de éste.

Conclusiones

Los estudios de inserción laboral de egresados abren numerosas posibilidades de investigación. Por ejemplo, se puede estudiar los salarios, ya que lo observado por Rangel y Castañeda, op. Cit. muestra que los egresados cuentan con salarios similares a los del mercado laboral nacional. Rangel y Castañeda, a partir de los resultados analizados de dos estudios de campo⁶, destacan que, considerando el perfil de empleabilidad que los mismos egresados identifican en términos de

habilidades psicosociales y de competencias de la disciplina que obtuvieron durante su periodo de estudios, el desempeño general de los egresados de CUCiénega es positivo. Las altas tasas de desempleo de personas con título universitario en el país, que se ubica en 26% (INEGI, 2017), contrastan con el 14.6% que reportan los estudios analizados, aunque matizan, ya que las variaciones van de la más alta -28% en Recursos Humanos- hasta las más baja de 5.8% en Ingeniería Industrial.

Nos proponemos realizar estudios posteriores, por ejemplo, bajo los criterios de la teoría del capital humano pero con una postura crítica que supere su sentido de adecuacionista, y apuesta por identificar en los profesionales universitarios los cambios que pueden realizar a la configuración de los puestos de trabajo. Esto, porque repensar la relación entre formación profesional y empleo, concretamente mercado de trabajo, es una tarea fundamental, con el objeto de revisar los contenidos y el sentido del quehacer universitario; asimismo, revisar el peso de las disciplinas y la disminución de su relieve al momento de la incorporación al mercado de trabajo es tarea central a las que el proyecto aporta. Esto, concretado en una región específica, permitirá apreciar las mediaciones histórico-culturales y teóricas que existen entre lo global y lo local. Con ello esperamos contribuir al debate teórico metodológico respecto de la relación educación superior-empleo, con énfasis en el contexto socioeconómico específico del occidente de México y de la Ciénega de Jalisco, utilizando una articulación entre metodologías cualitativas y cuantitativas para el análisis de la relación referida.

Repensar la relación entre formación profesional y empleo, concretamente mercado de trabajo, es una tarea fundamental, con el objeto de revisar los contenidos y sentido del quehacer universitario; Asimismo, revisar el peso de las disciplinas y la disminución de su relieve al momento de la incorporación al mercado de trabajo son tareas centrales a las que el proyecto aporta. Esto, concretado en una región específica permitirá apreciar las mediaciones histórico-culturales y teóricas que existen entre lo global y lo local.

Bibliografía

Alaluf, M., y Martínez, E. (1999), “Bélgica: en empleo desestabilizado por el desempleo. Empleo precario y desempleo activo”, en Prieto, C. (Ed.), *La crisis del empleo en Europa*, Valencia, Alemania, vol. 1o

- Castellanos V., Ma. Soledad (2012). Procesos de inserción laboral de los universitarios del Centro Universitario de la Ciénega, Ocotlán (Jalisco) México. Tesis doctoral. Universidad de Oviedo.
- Castellanos V., Ma. Soledad, Jesús Ruiz y Alma Jessica Velázquez (En prensa) “Estructuración de la empleabilidad. Su facilitación a través de un modelo integral de inserción laboral ” pp. 87-110, en Jesús Ruiz Flores y Liliana Ibeth Castañeda Rentería (Coordinadores) *Capacidades locales y prioridades de inclusión y sustentabilidad en contextos globales. Un acercamiento a la educación y el empleo en la región Ciénega de Jalisco, México.* Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Cuevas, Enrique y Magdiel Gómez (en prensa) “Educación, crecimiento y desarrollo” pp. 29-43, en Jesús Ruiz Flores y Liliana Ibeth Castañeda Rentería (Coordinadores) *Capacidades locales y prioridades de inclusión y sustentabilidad en contextos globales. Un acercamiento a la educación y el empleo en la región Ciénega de Jalisco, México.* Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- De Cuyper, N., Mauno, S., Kinnunen, U. and Mäkikangas, A. (2011). The role of job resources in the relation between perceived employability and turnover intention: A prospective two-sample study. *Journal of Vocational Behavior* 78(2): 253–263, DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.09.008>
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739–759. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1348/096317909X470933/abstract>
- García, I. (1998). Recursos formativos e inserción laboral de los jóvenes. Madrid: CIS.
- García-Montalvo, J., Palafox, J., Peiró, J. y Prieto, F. (1997). *La transición de los jóvenes al mercado laboral.* Madrid: Fundación Bancaja.
- González, J. M. (1998). Las actitudes de los jóvenes universitarios hacia las nuevas demandas del mercado laboral. Granada: Universidad de Granada.
- Llinares I., Lucía I., Ana I. Córdoba y Juan J. Zacarés (2012) “La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral”. *Zerbitzuan Revista de Servicios Sociales* No. 51:83-94 <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147/51.05>

- Lores, R., Felgueroso, F., Fernández, M., García, D. (2008). Empleabilidad de los Titulados de la Universidad de Oviedo. http://www.asturias.es/Asturias/descargas/PDF%20DE%20TEMAS/Empleo/Formaci%C3%B3n%20continua/empleabilidad_universitarios.pdf
- Rangel, Hugo y Liliana Castañeda (en prensa) “El egresado del Cuciénege: La formación institucional y su inserción laboral” pp. en Jesús Ruiz Flores y Liliana Ibeth Castañeda Rentería (Coordinadores) *Capacidades locales y prioridades de inclusión y sustentabilidad en contextos globales. Un acercamiento a la educación y el empleo en la región Ciénega de Jalisco, México*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Rangel D., José Ernesto y Jürgen Haberleithner (2014), *Educación superior y empleo en el centro occidente de México, el caso del estado de Colima*. Alemania: Editorial Académica Española.
- Rothery, Brian and Ian Robertson (2009). *The Truth about Outsourcing*. Gower Pub Co
- Ruiz Flores, Jesús (2012), “Desarrollo social y desigualdades sociales”, en Eduardo Hernández G. y Fernando Caloge R. (coords.), *Diagnóstico local sobre la realidad social, económica y cultural de la violencia y la delincuencia*. Guadalajara, México: Amaya Editores
- Ruiz, Jesús y Sergio Sandoval (en prensa) “Análisis intergeneracional de la transición escuela-trabajo de egresados del Centro Universitario de la Ciénega” pp. 67-85, en Jesús Ruiz Flores y Liliana Ibeth Castañeda Rentería (Coordinadores) *Capacidades locales y prioridades de inclusión y sustentabilidad en contextos globales. Un acercamiento a la educación y el empleo en la región Ciénega de Jalisco, México*. Guadalajara, México: Universidad de Guadalajara.
- Sandoval A. Sergio (2012), “Análisis de un mercado laboral regional desde el punto de vista de la sociología económica”, *Memorias del 5º Congreso Internacional de Sociología “Espacios Contestatarios”*, Universidad de Baja California, Ensenada, B. C. del 25 al 28 de septiembre de 2012.
- Tezanos, José Félix (2001). *La sociedad dividida. Estructuras de clases y desigualdades en las sociedades tecnológicas*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001
- Thurow, Lester C. (2000) “Globalization: The Product of a Knowledge-Based Economy”. *The American Academy of Political and Social Science* vol. 570, 1: pp. 19-31.

Sitios en la Web:

Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016. Definición de Trabajo decente:
<http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>, recuperado de la web el 9 de febrero de 2017

Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2015. Informe sobre el cumplimiento de las metas de los Objetivos de Desarrollo del Milenio p. 17
http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf
recuperado de la web el 11 de febrero de 2017

Organización de las Naciones Unidas (ONU), 2015:Declaración sobre el Derecho al Desarrollo:
<http://www.un.org/es/events/righttodevelopment/declaration.shtml>, recuperado de la web el 14 de febrero de 2017.

Notas _____

¹ Para documentar el sic admirativo: “[Carlos] Slim ha planteado la necesidad de canalizar recursos públicos para crear un piso mínimo de protección con carácter universal. Planteamiento no precisamente novedoso, pues ya en la ciudad de México ha sido planteada la idea, lo mismo que en el estado de Jalisco.

² La forma de interpretar las desigualdades; El manejo de los niveles de protección y reglamentación laboral legal, y el uso de los recursos humanos; consideración de la necesidad del ajuste flexible y competitivo de las empresas (Brunet y Pastor, 2003); La finalidad de las políticas públicas (Mingione, 1994; Prieto, 1999b), particularmente las de ocupación (Alaluf y Martínez, 1999; Prieto, 1999a) respecto de su objetivo prioritario (Noguera, 2002). Por último, y no menos importante, el marco en las relaciones laborales empresario-trabajador.

³ Esta sección contiene parcialmente información derivada de la Encuesta a Egresados aplicada bajo el proyecto “Estructuras Educativas y de Empleo en la Región Ciénega de Jalisco. Políticas Públicas, Articulaciones Institucionales y Actores Sociales” para la que Sep/Ses/Promep apoyó al Cuerpo Académico UDG-CA-562, bajo el dictamen PROMEP/103.5/12/4584.

⁴ Se visitaron veintitrés municipios de los estados Jalisco y Michoacán. Para el levantamiento, que duró ocho semanas en el 2014, el 95% de las 110 entrevistas se hizo cara a cara y el resto por vía telefónica.

⁵ Un ejemplo es el programa de trabajo temporal para mexicanos deportados de Estados Unidos -ante la “orden ejecutiva” de Donald Trump- que anunció el gobierno federal mexicano, cuando aún antes de esta crisis migratoria no hay en absoluto una condición de trabajo digno para los mexicanos que se no migran.

⁶ Un censo de 1,484 casos a través de entrevistas vía telefónica, a egresados de diez programas educativos; y un muestreo por conveniencia también mediante entrevista vía telefónica a 210 egresados de las licenciaturas en Agrobiotecnología, Agro-negocios y Periodismo. Realizados entre julio y noviembre de 2016.