



**FLACSO**  
MÉXICO

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ACADÉMICA DE MÉXICO**

Doctorado de Investigación en Ciencias Sociales  
(Mención en Ciencia Política)  
VII Promoción  
2008-2011

**Más allá del Capital Humano: Uso del Capital  
Social en la Inserción al Mercado Laboral de  
los Posgraduados en México**

Tesis que para obtener el grado de  
Doctor de Investigación en Ciencias Sociales  
Presenta:

**Marco Tulio Bustos Gutiérrez**

Directora de tesis: Dra. Teresa Bracho

Lectores: Dra. Dinorah Miller,  
Dr. Gonzalo Varela

Seminario de tesis:

Educación, Políticas Públicas y Mundo del Trabajo

Línea de investigación:

Educación, Políticas Públicas y Mundo del Trabajo

México D.F., a 24 de Agosto de 2011

Esta tesis se llevó a cabo con el financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, (CONACYT)

## Índice de Contenidos

INTRODUCCIÓN .....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	2
OBJETIVOS .....	4
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	5
HIPÓTESIS .....	6
FUENTES DE INFORMACIÓN Y METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....	7
ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO .....	8
CAPÍTULO I. CAPITAL HUMANO Y MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO .....	9
I.1 CAPITAL HUMANO .....	10
I.1.1 Primeras Aportaciones .....	10
I.1.2 El Florecimiento de la Teoría del Capital Humano .....	11
I.1.3 El Relanzamiento de la Teoría .....	15
I.2 LA FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN MÉXICO. ....	19
I.3 EL CAPITAL HUMANO Y EL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO. ....	22
I.4 CARACTERIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO. ....	27
I.4.1 Oferta y Demanda de Trabajo .....	27
I.4.2 Inserción en el Mercado de Trabajo 2005-2010. ....	32
I.5 COMENTARIOS DEL CAPÍTULO .....	38
CAPÍTULO II. CAPITAL SOCIAL E INSERCIÓN LABORAL .....	41
II.1 ANTECEDENTES DEL CONCEPTO .....	42
II.2. LOS PADRES DEL CAPITAL SOCIAL .....	45
II.2.1 Pierre Bourdieu: Capital Social como Pertenencia a Grupos .....	45
II.2.2 James Coleman: Capital Social como Instrumento de Acción. ....	48
II.2.3 Robert Putnam: Capital Social como Confianza .....	51
II.2.4 El Capital Social en Tres Autores .....	53
II.3 CAPITAL SOCIAL: ENTRE LO DICOTÓMICO Y LO CONTINUO. ....	55
II.3.1 Los Enfoques Cultural y Estructural. ....	57
II.3.2 Lo Individual y lo Colectivo del Capital Social. ....	63
II.3.3 El Capital Social como un Continuum. ....	65
II.4 CAPITAL SOCIAL Y REDES .....	68
II.5 LA MEDICIÓN DEL CAPITAL SOCIAL. ....	73
II.5.1 Problemas Asociados a la Medición. ....	73
II.5.2 Instrumentos Desarrollados para la Medición. ....	75
II.6 USO DEL CAPITAL SOCIAL Y SUS EFECTOS: INSERCIÓN LABORAL. ....	79
II.6.1 Capital Social e Inserción .....	80
II.7 DEFINIENDO EL CAPITAL SOCIAL .....	87
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DEL CAPITAL SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL: MODELO MACRO. ....	91
III.1 INFORMACIÓN, CONCEPTOS Y VARIABLES PARA EL MODELO MACRO .....	92

III.1.1 Fuentes de Información y Población Objetivo .....	92
III.1.2 El Concepto y las Variables.....	94
III.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA INFORMACIÓN. ....	103
III.3 ANÁLISIS ECONÓMTRICO .....	112
III.3.1 Capital Social como Determinante del Nivel de Ingreso.....	113
III.3.2 Capital Social como Determinante de la Satisfacción Laboral .....	116
III.4 CONCLUSIONES DEL MODELO MACRO .....	118
<b>CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DEL CAPITAL SOCIAL EN LA INSERCIÓN LABORAL: MODELO MICRO. ....</b>	<b>121</b>
IV.1 POBLACIÓN OBJETIVO Y FUENTES DE INFORMACIÓN .....	121
IV.2 TRAYECTORIAS LABORALES Y CAPITAL SOCIAL.....	122
IV.2.1 Antecedentes Socioeconómicos .....	123
IV.2.2 Experiencia Laboral Antes del Posgrado .....	130
IV.2.3 Experiencia Laboral en el Periodo Posterior Inmediato al Término del Posgrado.....	136
IV.2.4 Experiencia Laboral Posterior al Posgrado .....	147
IV.3 ANÁLISIS DEL CAPITAL SOCIAL DE LOS EGRESADOS DE FLACSO .....	152
IV.4 COMENTARIOS FINALES .....	155
<b>COMENTARIOS Y CONCLUSIONES.....</b>	<b>157</b>
<b>APORTES Y LÍMITES DE LOS HALLAZGOS .....</b>	<b>157</b>
<b>FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO E INSERCIÓN LABORAL: UNA MIRADA DESDE LAS   POLÍTICAS PÚBLICAS. ....</b>	<b>159</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>163</b>
<b>ANEXO A. CUADROS ESTADÍSTICOS.....</b>	<b>173</b>
<b>ANEXO B. CUESTIONARIOS ENOE .....</b>	<b>175</b>
B.1 ENOE. CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO .....	175
B.2 ENOE. CUESTIONARIO DE OCUPACIÓN Y EMPLEO.....	176
<b>ANEXO C. CUESTIONARIO PARA EGRESADOS DE FLACSO.....</b>	<b>187</b>

## Índice de Cuadros.

Cuadro I.1. México: Total de Becarios por Destino y Área de Conocimiento, 2007.....	21
Cuadro I.2. México: Número de Egresados de la Educación Superior, 1999-2007. Valores Absolutos.....	23
Cuadro I.3. Tasa anual de variación del PIB y del PIB <i>per cápita</i> , 2000-2008.....	25
Cuadro I.4. Población Desocupada y Subocupada con Nivel de Instrucción Medio y Superior, 2005-2010. Porcentajes.....	25
Cuadro I.5. Nivel de Ingresos de la Población Ocupada con Nivel de Instrucción Medio y Superior, 2005-2009. Porcentajes.....	26
Cuadro I.6. México: Población de 14 años y más por nivel de educación, 2005-2010.....	28
Cuadro I.7. México: Indicadores de Ocupación y Empleo, 2005-2010. Valores absolutos.....	29
Cuadro I.8. México: Población Desocupada por tipo de Desocupación, 2005-2010.....	30
Cuadro I.9. México: Población Desocupada por nivel de instrucción, 2005-2010. Valores absolutos.....	32
Cuadro I.10. México: Población Ocupada con Estudios de Posgrado y Nivel de Ingreso, 2005-2010. Porcentajes.....	33
Cuadro I.11. México: Medio utilizado por las personas con estudios de posgrado para conseguir el empleo, 2005-2010. Porcentajes.....	34
Cuadro I.12 México: Medio utilizado para conseguir el empleo por los ocupados con nivel de maestría, 2005-2010. Porcentajes.....	35
Cuadro I.13 México: Medio utilizado para conseguir el empleo por los ocupados con nivel de doctorado, 2005-2010. Porcentajes.....	36
Cuadro I.14 México: Medios tradicionales y no tradicionales utilizados por las personas con posgrado, 2005-2010. Porcentajes.....	37
Cuadro I.15 México: Personas ocupadas con posgrado que ganan más de cinco salarios mínimos y medio de inserción laboral, 2005-2010. Porcentajes.....	38
Cuadro III.1 Variables consideradas en el Modelo Macro.....	100
Cuadro III.2 Población ocupada por tipo de posgrado y posición en la ocupación, 2010. Valores absolutos.....	102
Cuadro III.3 Frecuencias de las Variables Dicotómicas.....	104

Cuadro III.4 Frecuencias de las Variables Nominales.....	105
Cuadro III.5 Medio de Inserción y Nivel de Ingreso Alto.....	107
Cuadro III.6 Medio de Inserción y Satisfacción.....	107
Cuadro III.7 Prueba Chi Cuadrado entre Medio de Inserción e Ingreso.....	109
Cuadro III.8 Coeficiente de correlación entre medio de inserción e ingreso....	109
Cuadro III.9 Prueba Chi Cuadrado entre Medio de Inserción y Satisfacción...	109
Cuadro III.10 Coeficiente de correlación entre medio de Inserción y Satisfacción.....	109
Cuadro III.11 Prueba de Bondad de Ajuste <i>Predict</i> para Ingreso.....	113
Cuadro III.12 Prueba de Bondad de Ajuste <i>Predict</i> .....	116
Cuadro IV.1 Nivel de instrucción del padre del egresado de FLACSO por origen.....	124
Cuadro IV.2 Nivel de instrucción de la madre del egresado de FLACSO por origen.....	125
Cuadro IV.3 Nivel de instrucción y ocupación del padre de egresado extranjero.....	126
Cuadro IV.4 Nivel de instrucción y ocupación del padre de egresado mexicano.....	126
Cuadro IV.5 Tipo de Institución donde realizan estudios universitarios.....	127
Cuadro IV.6 Participación en el Mercado de Trabajo, por Género y Origen	129
Cuadro IV.7 Tipo de Organización por género (egresados mexicanos).....	131
Cuadro IV.8 Tipo de organización por género (egresados extranjeros).....	132
Cuadro IV.9 Sector de actividad por género de egresados mexicanos.....	132
Cuadro IV.10 Sector de actividad por género de egresados extranjeros.....	132
Cuadro IV.11 Nivel de Ingreso y Medio de Inserción.....	146
Cuadro IV.12 Comparación del Ingreso entre el Momento Actual y el Posterior Inmediato por Medio de Inserción.....	146
Cuadro IV.13 Satisfacción con las Actividades Realizadas y Medio de Inserción.....	147
Cuadro IV.14 Relación con las Actividades Realizadas y Medio de Inserción	147
Cuadro IV.15 Medio de Inserción y Sector de Actividad.....	148
Cuadro IV.16 Medio de Inserción y Tipo de Contrato.....	148
Cuadro IV.17 Cambio en el Nivel de Jerarquía y Medio de Inserción.....	148
Cuadro IV.18 Localización del Empleo y Medio de Inserción por Origen de los Egresados.....	149

## Índice de Gráficas

Gráfica I.1. México: Becas Nuevas Otorgadas por CONACYT, para realizar estudios en México y en el Extranjero. Periodo 1998-2007.....	20
Gráfica I.2. México: Becas Vigentes Otorgadas por CONACYT, por tipo de beca. Periodo 1998-2009.....	21
Gráfica I.3. México: Población por grupo edad, 2005-2010.....	28
Gráfica IV.1 Condición laboral de las mujeres mexicanas por tipo de contrato.....	129
Gráfica IV.2 Condición laboral de los hombres mexicanos por tipo de contrato.....	130
Gráfica IV.3 Condición laboral de las mujeres extranjeras por tipo de contrato.....	130
Gráfica IV.4 Condición laboral de los hombres extranjeros por tipo de contrato.....	131
Gráfica IV.5 Medio de Inserción de los egresados de FLACSO que buscaron trabajo. Porcentajes.....	137
Gráfica IV.6 Comparación del Nivel Salarial en el Empleo Inmediato Anterior y el Empleo Inmediato Posterior y Medio de Inserción. Porcentajes.....	139
Gráfica IV.7 Coincidencia entre Actividades Laborales y Nivel de Formación y, Medio de Inserción. Porcentajes.....	140
Gráfica IV.8 Tipo de Organización y Medio de Inserción. Porcentajes	141
Gráfica IV.9 Sector de Actividad y Medio de Inserción. Porcentajes....	142
Gráfica IV.10 Tipo de Contrato y Medio de Inserción. Porcentajes.....	142
Gráfica IV.11 Nivel Jerárquico Empleo Anterior y Empleo Posterior al Posgrado según Medio de Inserción. Porcentajes.....	143

## Índice de Figuras.

Figura I.1 Dimensiones del Capital Humano.....	17
Figura II.1 Capital Social: Origen, Perspectivas y Uso.....	42
Figura II.2 Formas y Niveles para el Análisis del Capital Social.....	66
Figura III.1 México: Distribución de la edad de personas con posgrado, 2010.....	103
Figura III.2 Distribución del Ingreso por Medio de Inserción.....	106
Figura III.3 Distribución de la Satisfacción por Medio de Inserción.....	107
Figura IV.1 Posición en la Estructura Social.....	128
Figura IV.2 Red Social del Egresado.....	151
Figura IV.3. Estructura de la Red y Recursos.....	152

### Capítulo III. Análisis del Capital Social en la Inserción Laboral: Modelo Macro.

De acuerdo a la teoría del capital humano (revisada en el Capítulo I), las personas que *invierten* en educación tienen mayores niveles de ingreso que aquellas con una menor calificación. Por lo que es de suponer que las personas que alcanzan los niveles de formación más altos (nivel de posgrado) deben situarse dentro de los estratos de ingreso superiores comparados con aquellos que han alcanzado niveles más bajos de formación. Sin embargo, para que esto ocurra es necesario que exista un adecuado funcionamiento del mercado de trabajo, lo cual como vimos en el Capítulo I, no ocurre en el caso de México donde el mercado de trabajo no se encuentra en equilibrio, por lo que si bien las personas se encuentran empleadas, en muchos casos, sus ocupaciones no corresponden a los niveles de formación adquiridos.

En economías como la mexicana donde el mercado de trabajo presenta distorsiones debido a condiciones externas (desaceleración de la economía mundial, vaivenes bursátiles, altibajos en los precios del petróleo y del dólar) e internas (cambio en la pirámide poblacional, bajos sueldos, sobreoferta de mano de obra, bajo crecimiento del sector productivo) es difícil que las personas que ingresan al mercado de trabajo lo hagan bajo buenas condiciones (prestaciones, seguridad social, correspondencia entre estudios y ocupación y, satisfacción laboral). Como consecuencia de este desequilibrio, las personas que buscan ingresar al mercado de trabajo se ven en la necesidad de recurrir a medios *alternativos* para conseguir empleo (como apuntan Cohen y House (1996)); estos medios alternativos se denominan en las ciencias sociales con el nombre de *capital social*.

Considerando lo anterior, el objetivo principal de este capítulo es observar el efecto que tiene el capital social en la inserción laboral de las personas que cuentan con estudios de posgrado ( $H_1$ ) y las condiciones de la misma ( $H_2$ ). De



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

manera que lo que se busca en este capítulo no sólo es analizar la inserción laboral de la población con estudios de posgrado en México determinando si utilizan o no capital social como medio para lograrla, sino estimar los efectos que tiene el capital social sobre el nivel ingreso y la satisfacción con las actividades desempeñadas. Se considera éste último aspecto ya que el nivel de ingreso no es la única característica que define la calidad del trabajo -como suele asumirse desde la teoría del capital humano-.

Para llevar a cabo este análisis, el capítulo se dividirá en las siguientes partes. En la primera, se definen las variables contempladas en el análisis de los efectos que tiene el capital social en la inserción al mercado de trabajo; en la segunda, se realiza el análisis descriptivo de la información de la ENOE 2010; en la tercera, se estiman dos modelos estadísticos que permitan valorar los efectos del uso del capital social; y por último, se exponen los comentarios sobre los resultados obtenidos.

### **III.1 Información, Conceptos y Variables para el Modelo Macro**

Para determinar el tipo de relación existente entre dos variables es posible utilizar diversas técnicas estadísticas. La selección de alguna de estas técnicas está directamente relacionada con la pregunta que queremos responder y con el tipo de información con que contamos. Por esta razón, en este apartado se identifica la población objetivo y las fuentes de información disponibles y, se describen los conceptos y variables que serán contempladas, a partir de lo cual posteriormente definiremos el método estadístico a utilizar.

#### **III.1.1 Fuentes de Información y Población Objetivo**

El tipo de análisis que se desea realizar en este capítulo es de orden cuantitativo, por lo cual para obtener información apropiada se optó por utilizar la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE)<sup>63</sup> que es una encuesta de cobertura

---

<sup>63</sup> Este instrumento es relativamente nuevo pues ha levantado información sobre el mercado de trabajo en México desde 2005 en forma trimestral, sin embargo, no ha sido el único instrumento de recolección de información laboral, pues tiene como antecedente otras encuestas como la

nacional que se aplica trimestralmente en hogares tanto en zonas urbanas como rurales, y que considera características laborales, sociodemográficas y económicas de las personas. Se decidió utilizar esta encuesta ya que proporciona información sobre la población que se ha incorporado al mercado de trabajo (*ocupados*) y las condiciones que rodean dicha incorporación; así como sobre aquellos que buscan incorporarse y aún no lo consiguen (*desocupados*) y; sobre aquellos que no buscan incorporarse al mercado de trabajo (población no económicamente activa). Específicamente, se utiliza la información correspondiente al primer trimestre de 2010, ya que en este trimestre se aplicó el cuestionario ampliado<sup>64</sup>, el cual considera más módulos de preguntas asociadas a la situación laboral de las personas y a partir de las cuales medimos la presencia de capital social.

Esta encuesta se compone de dos bloques de preguntas: la primera corresponde a las características sociodemográficas de las personas entrevistadas y, la segunda a las condiciones de ocupación y empleo de las mismas<sup>65</sup>. En las características sociodemográficas se consideran aspectos como: condición de residencia, parentesco, sexo, edad, fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, alfabetismo, nivel de instrucción, asistencia a la escuela, carrera, antecedente escolar, egreso escolar, número de hijos y, estado conyugal. En las condiciones de ocupación se consideran las siguientes características para los mayores de 14 años: contexto laboral, características de la unidad económica, jornada y regularidad laboral, ingresos y atención médica, trabajo secundario, búsqueda de otro trabajo, antecedentes laborales, apoyos económicos y, otras actividades.

Como señalamos, este análisis agregado tiene la finalidad de determinar cómo afecta el uso del capital social a la inserción laboral de los posgraduados en

---

Encuesta Nacional de Hogares (1972-1973), la Encuesta Continua sobre Mano de Obra (1973-1974), la Encuesta Continua sobre Ocupación (1974-1984), la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (1985-2004) y la Encuesta Nacional de Empleo (1991-2004) (INEGI, 2009).

<sup>64</sup> El cuestionario ampliado sólo se aplica en uno de los cuatro trimestres que considera la ENOE por año.

<sup>65</sup> Ver Anexo B.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

México, esto es, queremos ver si el uso de medios no tradicionales en la inserción al mercado de trabajo tiene efectos positivos en los ingresos y en la satisfacción de estas personas con el trabajo que realizan.

En particular, la población objetivo se compone de aquellas personas mayores de 18 años que en la ENOE 2010<sup>66</sup> declararon contar con estudios de posgrado (maestría y doctorado) y se encuentran activos en el mercado de trabajo (es decir, se encuentran dentro de la categoría de ocupados).

A continuación especificamos cómo se construye la variable asociada a capital social y se describen otras que serán contempladas en el estudio macro.

### **III.1.2 El Concepto y las Variables.**

Como vimos en el capítulo anterior, hay muchas formas de ver y entender el significado de capital social. Para los fines de esta investigación el concepto de capital social hace referencia a *los recursos que se encuentran en manos de las personas que conforman la red social en la cual están insertos y a los cuales se puede acceder vía esta red, para utilizarlos en la consecución de un fin determinado*. En este caso, nos interesa medir el efecto que tiene el capital social en la inserción al mercado de trabajo de aquellas personas que cuentan con un alto nivel de instrucción (maestría y doctorado). Particularmente, establecer si el uso del capital social permite una buena inserción, valorada a través del ingreso y la satisfacción con el trabajo.

La información provista por la ENOE hace referencia a las características ocupacionales de las personas así como a una serie de características socioeconómicas de las mismas, pero no cuenta con información que haga referencia explícita al uso de capital social. Por tanto a partir de esta información construiremos una variable *proxy* que nos permita acercarnos a una medida de capital social que sea útil para nuestros fines. Pero, al no utilizar un instrumento

---

<sup>66</sup> Disponible en [www.inegi.mx](http://www.inegi.mx).

diseñado ex profeso para medir capital social, ¿cómo podemos usar un instrumental alternativo para proponer una medición? Retomemos lo planteado desde la teoría del capital social para determinar qué elementos facilitan la consecución de un fin determinado.

A partir de la definición de capital social, podemos asumir que éste se compone de la estructura de la red de relaciones y de los recursos a los que ésta permite acceder. Es posible distinguir entre dos tipos de capital social, el *formal* que se refiere a la existencia de grupos o asociaciones que propician la vinculación - “como son los partidos políticos, asociaciones cívicas, sindicatos y otras agrupaciones similares” (Granovetter, 2002:120)- y, el *informal* en este caso se puede asociar a los recursos que utilizan las personas con estudios de posgrado y que se encuentran en manos de su red de contactos.

Al enfocarnos en las relaciones, Granovetter (1973) señala que tanto los lazos fuertes como los débiles nos pueden proporcionar información sobre distintos aspectos; en especial cuando se trata de buscar trabajo, los lazos débiles adquieren mucha importancia pues nos pueden proporcionar información relevante sobre ofertas de trabajo -y sus características- que son desconocidas por nuestro círculo social primario (lazos fuertes). En el caso de la ENOE, no se hace distinción entre los lazos débiles y fuertes, sino que se agrupan en una sola categoría (familiares, amigos y conocidos), la cual va a representar la red social de las personas que cuentan con estudios de posgrado.

Por otro lado, los recursos a los que se puede acceder son de tipo económico y no económico; dentro de estos últimos destacan la información, estatus e influencia de los contactos. Lo que aquí entendemos como recurso es la información que los contactos pueden proveer a un individuo durante la búsqueda de empleo.

Para distinguir entre aquellos que utilizan y no utilizan capital social se considera la información que aparece en la pregunta 3n del Cuestionario de Ocupación y

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Empleo (Módulo 3. Contexto Laboral), la cual hace referencia al medio utilizado para conseguir el trabajo en el que se encuentran ocupadas:

*¿Cómo se enteró... de este empleo?*

1. Acudió directamente al lugar de trabajo (fábrica, tienda, taller)
2. Acudió a una agencia o bolsa de trabajo privada
3. Acudió a un servicio público de colocación
4. Por medio de un programa de empleo temporal del gobierno (federal, estatal y/o municipal)
5. Acudió a un sindicato o gremio
6. Por Internet
7. Por medio de un anuncio en un lugar público o en medios de comunicación (periódico, radio)
8. Por medio de un familiar, amigo o conocido
9. Le ofrecieron el empleo
10. Otro medio

Las opciones 5, 8 y 9<sup>67</sup> serán consideradas como uso de *medios no tradicionales* para incorporarse al mercado de trabajo. El resto de las opciones (1, 2, 3, 4, 6, 7 y, 10) corresponderán a *otro medio* de inserción al mercado de trabajo. De manera que generamos una variable dicotómica, que asume el valor 1 si se utiliza capital social (medios no tradicionales) para insertarse en el mercado de trabajo y, 0 en otro caso.

Para determinar los efectos generados por el uso del capital social consideramos diversas variables dependientes e independientes o explicativas. Respecto de las variables dependientes el análisis realizado sobre la información de la ENOE incorpora dos<sup>68</sup>: *ingreso y satisfacción con las actividades realizadas*.

---

<sup>67</sup> Se considera la respuesta *le ofrecieron el empleo* como parte del capital social, ya que nadie ofrece trabajo a gente desconocida. Como señala Requena (2000), los propios trabajadores se convierten en un instrumento de reclutamiento pues al convertirse en recomendantes, las empresas reducen costos y tiempo en la búsqueda y selección de personal.

<sup>68</sup> Inicialmente se consideró una tercera variable: relación entre las actividades realizadas y nivel de formación; sin embargo, dado que no existe en la ENOE una variable que dé cuenta de esta

Una de las variables que se utiliza para explicar el efecto que tiene la educación (retornos a la educación) en la teoría del capital humano es el *nivel de ingreso* de las personas en relación al nivel de educación alcanzada, la capacitación que reciben y la experiencia que van acumulando (Bracho y Zamudio, 1994a, 1994b, 1994c, 1994d; Zamudio, 1995, 2001; Yamada, 2009). Esta variable también es considerada dentro los trabajos que buscan medir el efecto del capital social en la búsqueda y logro ocupacional, ya que los ingresos de las personas se consideran como resultado de utilizarlo, es decir, es el resultado de una acción instrumental por parte de las personas que buscan colocarse en el mercado de trabajo y que utilizan al capital social como un complemento para conseguirlo (Franzen 2006; Lin, 1999; Lin *et al.*, 1981b; Mouw, 2003).

En la mayoría de los trabajos académicos que consideran el ingreso como variable explicativa, éste no es utilizado como variable continua, sino que es modificado mediante la aplicación del logaritmo natural para disminuir la varianza, pudiendo construirse a partir de información sobre ingresos mensuales o por hora trabajada. Autores como Barceinas (2003), Bracho (1994), Rodríguez-Oreggia (2005) y Rojas *et al.* (2000) utilizan esta transformación a partir del ingreso promedio mensual o por hora trabajada para el caso de México. De manera similar aquellos trabajos que consideran al capital social como instrumento para conseguir trabajo, utilizan el ingreso modificado por el logaritmo natural (Franzen y Hangartner, 2006; Pellizzari, 2008; Polanía, 2005).

En estudios sobre retornos a la educación autores como Rodríguez y Ubaldo (2003) y Zapata (2002) utilizan los ingresos medidos en salarios mínimos, sin embargo en análisis que vinculan el uso del capital social en la inserción laboral

---

relación, para construirla se utilizó el módulo condición de ocupación y el nivel de estudios alcanzado, de manera que generamos una variable binaria donde 1 indica una alta relación lo cual implica desempeñar alguna de las actividades correspondiente a las respuestas 1, 2 o 3 del módulo condición de ocupación y contar con estudios de maestría o doctorado. Al realizar el análisis exploratorio de la información vimos que existía una baja correlación entre ésta y el uso de capital social, por lo que decidimos dejarla fuera de análisis en éste capítulo. Además, debido a que su construcción puede no ser lo suficientemente rigurosa, su inclusión podría afectar la validez de las conclusiones.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

con los ingresos percibidos, esta forma de considerar a la variable ingreso no ha sido explorada. Sin embargo, en el caso de México puede ser de gran utilidad, debido a que los indicadores informados por INEGI se basan en el número de salarios mínimos mensuales que perciben las personas, considerándose como nivel alto de ingreso aquellos que se encuentran sobre cinco salarios mínimos. Lo anterior, debido principalmente a la alta proporción de personas que se encuentran ganando el ingreso mínimo determinado por la ley, lo cual produce una baja en el ingreso promedio nacional.

Para los fines que perseguimos, consideramos los ingresos que perciben aquellas personas que cuentan con nivel de maestría y doctorado medidos en salarios mínimos, pero establecemos categorías distintas a las de INEGI debido a que conforme a lo planteado por la teoría del capital humano, suponemos que las personas con los mayores niveles de formación deben encontrarse dentro de los estratos más altos de ingreso.

A partir del módulo *ingocu*<sup>69</sup> que contiene el ingreso mensual en pesos que las personas declaran percibir (que va desde cero a más de 300,000 pesos) se construyó una variable con tres categorías: *bajo* (menor a seis salarios mínimos), *medio* (de seis hasta nueve salarios mínimos) y *alto* (más de nueve salarios mínimos).

Consideramos que el nivel de ingresos *bajo* debe llegar hasta seis salarios mínimos mensuales porque es lo que perciben los estudiantes de posgrado por concepto de beca, de manera que al término de sus estudios éstos debieran superar este nivel de ingreso al incorporarse al mercado de trabajo. El ingreso *medio* se consideró hasta el nivel de ingreso que aparece en el boletín de empleos que envía CONACYT a sus ex-becarios en el cual se ofrecen plazas con ingresos alrededor de los nueve salarios mínimos mensuales, por lo que consideramos que

---

<sup>69</sup> Es un estadístico diseñado a partir de la información que se reporta en el cuestionario de ocupación y empleo, el cual considera el total de los ingresos percibidos por las personas mensualmente.

ese es el precio de mercado que tiene un egresado de posgrado. En consecuencia, estar por encima de ese valor de mercado corresponde a la categoría de ingreso *alto* (más de nueve salarios mínimos). El no tener ingreso se considera como variable de referencia. Para ajustarse a las zonas socioeconómicas en las que se divide el país, el ingreso se calculó dividiendo el ingreso mensual entre el salario mínimo mensual de la zona socioeconómica en la que se encontraban ubicadas las personas al momento de la aplicación de la encuesta.

Posteriormente mediante el cruce de la pregunta 6c del Cuestionario de Ocupación y Empleo de la ENOE<sup>70</sup> que informa sobre los ingresos percibidos por las personas valorados a través de distintos niveles de salarios mínimos, se validaron los resultados obtenidos en cada una de las tres categorías generadas.

La segunda variable dependiente considerada es la satisfacción con las actividades realizadas. Requena (2003) señala que el capital social entendido como confianza, relaciones, compromiso, comunicación e influencia que existe en el trabajo, es un factor que puede explicar la satisfacción que se obtiene del mismo<sup>71</sup>: los factores que componen al capital social en conjunto pueden explicar hasta un 28% de la satisfacción en el trabajo.

La satisfacción es una cuestión subjetiva referida al bienestar o placer que experimentan las personas. En el caso de la satisfacción laboral, ésta se relaciona con el desarrollo de los trabajadores así como con la calidad del entorno y de las

---

<sup>70</sup> Actualmente el salario mínimo mensual es de \$ \_\_\_\_\_, ¿la cantidad que ... obtiene al mes por su trabajo es:

1. Menor?
2. Igual a esta cantidad?
3. Más de 1 salario mínimo hasta 2?
4. Más de 2 salarios mínimos hasta 3?
5. Más de 3 salarios mínimos hasta 5?
6. Más de 5 salarios mínimos hasta 10?
7. Más de 10 salarios mínimos?

<sup>71</sup> Basado en el análisis que realiza con información de la *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, que realiza el Ministerio del Trabajo de España, concluye que el capital social se encuentra asociado positivamente con la satisfacción y la calidad de vida en el trabajo.



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

condiciones que rigen la realización de las actividades (Galaz, 2003; Requena, 2003). Para Abrajan, Contreras y Montoya (2009) la satisfacción laboral “es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos modulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones del trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional” (Abrajan *et al.*, 2009:108). Siguiendo esta idea, definimos la satisfacción con el trabajo como la satisfacción con el nivel de ingreso, la seguridad social y laboral, las actividades que se estén desarrollando y la atmósfera relacional imperante en el lugar donde desempeñan las actividades por las cuales fueron contratados.

El método más usado para obtener información sobre la satisfacción laboral es preguntando directamente a las personas si se encuentran satisfechos con las actividades que desarrollan y, ordenando las respuestas de manera ascendente desde nada satisfecho hasta muy satisfecho. Este tipo de preguntas es usado en grupos focalizados (Abrajan *et al.*, 2009; Ureña y Castro, 2009), en los estudios de egresados (FLACSO, 2008; UAM, 2010) y en encuestas sobre la calidad laboral (INE, 2010). Sin embargo, de acuerdo a lo que se quiera destacar se hará hincapié en uno u otro de los elementos modulares antes mencionados (por lo general, en las encuestas de egresados se asocia la satisfacción con el nivel de ingreso en lugar de valorar al trabajo como un todo).

En vista de que la satisfacción con el trabajo no es considerada por la ENOE, debimos construir un indicador con la información de la encuesta que funcionará como *proxy*. Para ello, se consideró la información contenida en los módulos precodificados *sub\_o*, donde las personas declaran si su condición es de *subocupado*<sup>72</sup>, y *buscar5c*, el que se refiere a si las personas están buscando otro empleo y por qué razón, siendo alternativas de respuesta, las siguientes:

1. Para tener otro trabajo
2. Para cambiarse de trabajo

---

<sup>72</sup> Como establecimos en el Capítulo 1.

3. Otro
4. No buscó
5. No especificado

La conjugación de estos dos módulos permite aproximarnos a la medición de la satisfacción con las actividades realizadas. De esta forma generamos una variable dicotómica donde 1 representa estar satisfecho con las actividades realizadas (la respuesta 4 del módulo *buscar5c* y no declararse subocupado) y 0 otro caso (no estar satisfecho). En la construcción de ésta variable se omitieron los casos no especificados (*missing values*), por lo que se redujo el número de observaciones en relación al número considerado en la otra variable dependiente, *ingreso*.

Revisemos ahora las variables explicativas que utilizaremos. De acuerdo a los intereses que se persigan y a la información que se posea, existen distintas formas de determinar los factores que afectan al ingreso y a la satisfacción laboral. Para aislar el efecto que tiene el uso de capital social sobre las condiciones laborales, de aquellos efectos generados por otras variables explicativas, en el modelo estadístico se incorporan dos grupos adicionales de variables independientes: sociodemográficas y de condición laboral. Se incluyen estas variables como explicativas ya que en la literatura se considera que las características de capital humano, demográficas y organizacionales pueden tener efectos sobre el salario y la satisfacción (Seibert *et al.*, 2001).

Las variables sociodemográficas incluidas son género, edad, posición en el hogar y estado civil. Las variables asociadas a las condiciones laborales que reflejan las características de las personas ocupadas son: el sector de actividad, la condición de ocupación y el tipo de contrato.

El Cuadro III.1 resume las variables antes mencionadas, a partir de las cuales en el siguiente apartado se realizará un análisis descriptivo de la información.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

**Cuadro III.1 Variables consideradas en el Modelo Macro.**

<b>Categoría</b>	<b>Variable</b>	<b>Nombre</b>	<b>Tipo</b>	<b>Valor</b>
Capital Social	Inserción	<i>capsocial2</i>	Binaria	1 = Usó medios no tradicionales 0 = En otro caso
Dependientes	Ingreso	<i>ingreso</i>	Catagórica	Bajo Medio Alto No tiene
	Satisfacción	<i>satisfecho</i>	Binaria	1 = Satisfecho con las actividades que realiza 0 = Otro caso
Independientes	Género	<i>genero</i>	Binaria	1 = Hombre 0 = Mujer
	Edad	<i>edad</i>	Continua	Número de años
	Posición en el hogar	<i>jefehog</i>	Binaria	1 = Jefe de Hogar 0 = Otro caso
	Estado civil	<i>casado</i>	Binaria	1 = Casado (a) 0 = Otro caso
	Contrato	<i>t_cont</i>	Nominal	1 = Temporal 2 = De base 3 = Contrato no especificado 4 = Sin contrato
	Condición	<i>c_ocu11</i>	Nominal	1 = Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte 2 = Trabajadores de la educación 3 = Funcionarios y directivos 4 = Oficinistas 5 = Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes 6 = Comerciantes 7 = Operadores de transporte 8 = Trabajadores en servicios personales 9 = Trabajadores de protección y vigilancia 10 = Trabajadores agropecuarios
	Sector de actividad	<i>rama</i>	Nominal	1 = Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca 2 = Industria extractiva y electricidad 3 = Manufacturero 4 = Construcción 5 = Comercio 6 = Restaurantes y servicios de alojamiento 7 = Transporte, comunicaciones, correo y almacenaje 8 = Servicios profesionales, financieros y corporativos 9 = Servicios Sociales 10 = Servicios diversos 11 = Gobierno

Fuente: Elaboración propia.

### III.2 Análisis Descriptivo de la Información.

El análisis de la información se realizará en dos etapas. En este apartado, nos enfocamos en la descripción y exploración de los datos provistos por la ENOE 2010, y en el siguiente, realizamos los análisis econométricos para determinar el efecto que tiene el uso del capital social sobre las variables dependientes que dan cuenta de la calidad de la inserción laboral.

De acuerdo a Figueras y Gargallo (2003) la finalidad de este tipo de análisis es organizar y preparar los datos, detectar fallas en su recolección, identificar si hay datos ausentes y casos atípicos, y analizar su forma de distribución. Con el fin de enfocarnos sólo en la población objetivo, segmentamos la información provista por la ENOE considerando sólo al grupo de la población que tiene nivel de maestría o doctorado y, que al momento del levantamiento de la información se identificaron como parte de la población económicamente activa ocupada (PEAO); generando una muestra final con un tamaño de  $N = 606,987$ .

El grupo seleccionado se compone principalmente de personas con nivel de maestría: el 89% de la población ocupada con posgrado tiene nivel de maestría y el 11% restante nivel de doctorado. En el Cuadro III.2 se muestra la distribución de las personas por tipo ocupación y nivel educativo. En el caso de las personas con maestría, éstas se encuentran ocupadas en dos categorías: trabajadores subordinados y remunerados<sup>73</sup> (83%) y empleadores<sup>74</sup> (8.3%). En el caso de las personas con estudios de doctorado, éstas se encuentran ocupadas principalmente como trabajadores subordinados y remunerados (83%), pero a diferencia de los que tienen maestría, en segundo lugar se ubican en la categoría de trabajadores por cuenta propia<sup>75</sup> (8.5%).

---

<sup>73</sup> Son las personas que tienen “empleo entendido como un caso particular de ocupación en la cual la actividad se desempeña respondiendo ante una instancia superior y percibiendo un pago por los servicios prestados” (INEGI, 2009:289).

<sup>74</sup> Son los trabajadores independientes “que emplean personas a cambio de una remuneración económica en dinero o en especie” (INEGI, 2009:283).

<sup>75</sup> Son las personas que “desempeñan su oficio o profesión, sólo o asociado con otros; no tiene trabajadores remunerados a su cargo, pero puede disponer de trabajadores (familiares o no familiares) sin pago alguno” (INEGI, 2009:289).

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Cuadro III.2 Población ocupada por tipo de posgrado y posición en la ocupación, 2010. Valores absolutos.

Grado	Total	Trabajadores subordinados y remunerados	Empleadores	Por cuenta propia	Sin pago
Maestría	539,401	449,967	44,554	43,544	1,336
Doctorado	67,586	56,142	4,606	5,736	1,102
Total	606,987	506,109	49,160	49,280	2,438

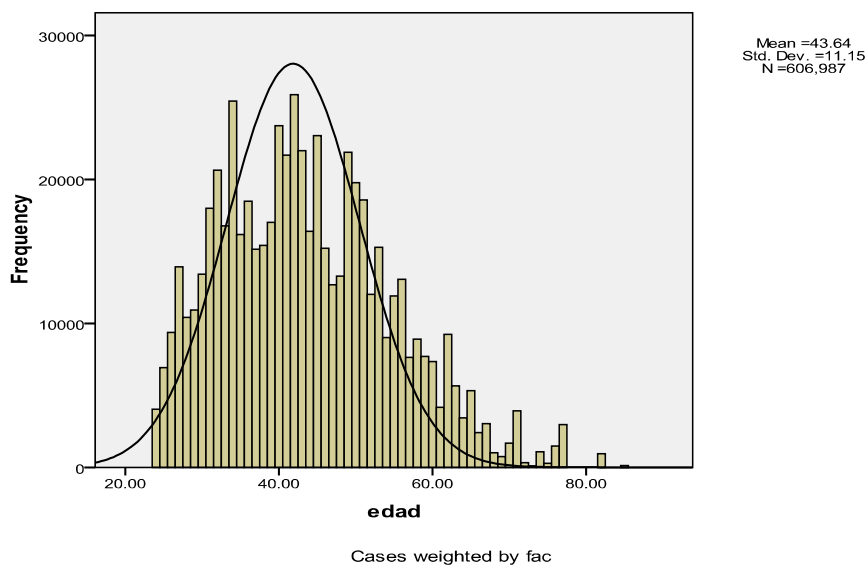
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

En la población antes descrita podemos distinguir dos grupos, aquellos que utilizaron capital social como medio de inserción y aquellos que utilizaron un medio diferente. Al hacer esta distinción sólo tomamos en cuenta a las personas que se encuentran en la categoría de trabajadores subordinados y remunerados, ya que *empleadores, trabajadores por cuenta propia* y aquellos que se declaran *sin pago* no son considerados por INEGI dentro de la pregunta 3n *¿Cómo se enteró... de este empleo?*. El 98.5% de las personas que se encuentran dentro de la categoría trabajadores subordinados y remunerados contestaron la pregunta 3n.

El análisis que realizamos a continuación se basa en el subconjunto de la población que hemos especificado. Como se muestra en el Cuadro III.1, casi todas las variables consideradas son dicotómicas o nominales, con excepción de la variable edad. El número de observaciones en cada variable varía de acuerdo a la cantidad de respuestas válidas registradas en cada una de ellas, siendo la variable que cuenta con un menor número de observaciones la referida a capital social (N = 498,729). Sin embargo, este tamaño es suficiente para realizar la estimación estadística necesaria para determinar los efectos del capital social en la inserción laboral.

Dentro de las variables que hemos identificado como explicativas, la única variable que es continua es la edad. La media de esta variable es de 43.64 años y su desviación estándar corresponde a 11.15 años. A partir de los coeficientes de curtosis (2.898) y asimetría (0.508) es posible afirmar que su distribución es normal, como se aprecia en la Figura III.1.

Figura III.1 México: Distribución de la edad de personas con posgrado, 2010.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

Como mencionamos, las demás variables que hemos considerado son de tipo dicotómico y nominal, por lo que no es posible aplicar todas las mediciones que comúnmente se utilizan (media, desviación estándar, asimetría y curtosis), debido a lo anterior, el análisis descriptivo de las variables dependientes e independientes se realizará mediante el uso de frecuencias y gráficos.

De acuerdo a los datos presentados por la ENOE 2010, el número de personas que cuentan con estudios de posgrado y que declararon estar ocupadas asciende a 606,987. De éstas, casi el 60% son hombres y el restante 40%, mujeres; el 64.3% se encuentra casado y el 63.1% declara ser jefe de hogar. Los posgraduados desempeñan principalmente las siguientes actividades económicas: profesionistas, técnicos y trabajadores del arte (38.8%), trabajadores de la educación (28.7%), funcionarios y directivos (10.7%) y oficinistas (13.7%). En general, los trabajos en los que se encuentran gozan de estabilidad pues la mayoría (83.4%) son empleados de base, planta o por tiempo indefinido. Por otro lado, las principales ramas de actividad donde se desempeñan los posgraduados son: servicios sociales (53.5%); gobierno (13.4%) y; servicios profesionales, financieros y corporativos (12.2%) (ver Cuadros III.3 y III.4).

Cuadro III.3 Frecuencias de las Variables Dicotómicas.

Variables Dicotómicas			
Variable	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
CapSocial2	498,729		
1= Capital Social	317,204	63.6	63.6
0= Otro Medio	181,525	36.4	100.0
Satisfecho	606,987		
1= Satisfecho	567,178	93.4	93.4
0= No Satisfecho	39,809	6.6	100.0
Casado	606,987		
1= Casado	390,238	64.3	64.3
0= Otro Caso	216,749	35.7	100.0
Jefehob	606,987		
1= Jefe de hogar	383,090	63.1	63.1
0= Otro caso	223,897	36.9	100.0
Genero	606,987		
1= Hombre	363,380	59.9	59.9
0= Mujer	243,607	40.1	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

Un hallazgo importante en este análisis descriptivo es que el 63.6% de los posgraduados que se encuentran empleados, utilizó capital social como elemento facilitador de la inserción y, el 36.4% restante, utilizó otro medio (como fue señalado al final del Capítulo I).

Respecto de las variables dependientes tenemos lo siguiente: el 18.8% de los posgraduados gana más de 9 s.m. y el 23.9% gana entre 6 y 9 s.m. (en este punto se debe señalar que una gran cantidad de encuestados se reporta como sin ingreso, 38.9%). Por otro lado, el 93.4% de estas personas se encuentra satisfecho con las actividades que realiza.

Cuadro III.4 Frecuencias de las Variables Nominales.

Variable	Frecuencia	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Ingreso	606,987		
1. Sin ingreso	235,940	38.9	38.9
2. Bajo	112,197	18.5	57.4
3. Medio	144,808	23.9	81.2
4. Altos	114,042	18.8	100.0
c_ocu11	606,987		
1. Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	235,478	38.8	38.8
2. Trabajadores de la educación	174,332	28.7	67.5
3. Funcionarios y directivos	64,738	10.7	78.2
4. Oficinistas	83,268	13.7	91.9
5. Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	13,723	2.3	94.2
6. Comerciantes	27,474	4.5	98.7
7. Operadores de transporte	487	0.1	98.8
8. Trabajadores en servicios personales	3,369	0.6	99.3
9. Trabajadores de protección y vigilancia	1,522	0.3	99.6
10. Trabajadores agropecuarios	2,596	0.4	100.0
Tcont	504,374		
1. Temporal	53,157	10.5	10.5
2. De base	420,641	83.4	93.9
3. Contrato no especificado	1,161	0.2	94.1
4. Sin contrato	29,415	5.8	100.0
Rama	605,576		
1. Agric., ganad., silvic., caza y pesca	3,586	0.6	0.6
2. Industria Extractiva y Electricidad	6,438	1.1	1.7
3. Industria Manufacturera	36,552	6.0	7.7
4. Construcción	19,678	3.2	10.9
5. Comercio	29,536	4.9	15.8
6. Restaurantes, comunicaciones, correo y almacenamiento	6,020	1.0	16.8
7. Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	11,036	1.8	18.6
8 = Servicios profesionales, financieros y corporativos	73,774	12.2	30.8
9 = Servicios Sociales	324,096	53.5	84.3
10 = Servicios diversos	13,940	2.3	86.6
11 = Gobierno	80,920	13.4	100.0

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

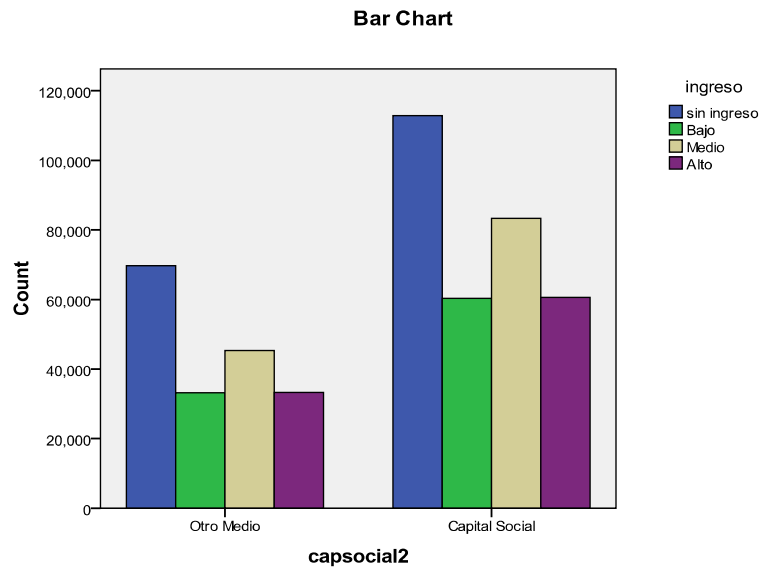
Al comparar las características de la inserción laboral entre aquellos que usaron capital social y aquellos que utilizaron otro medio, podemos observar que existen diferencias. La primera, es que entre quienes utilizaron capital social como medio de inserción es mayor el porcentaje de personas que se encuentra en el nivel de



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

ingreso alto (19.1%), en relación a quienes utilizaron otro medio (18.3%) (Figura III.2, Cuadro III.5)<sup>76</sup>. De igual forma, es mayor el número de personas que usaron capital social como medio de inserción y se encuentran satisfechas (95.2%), en comparación a las que usaron otro medio (91.6%) (Figura III.3, Cuadro III.6).

Figura III.2 Distribución del Ingreso por Medio de Inserción.

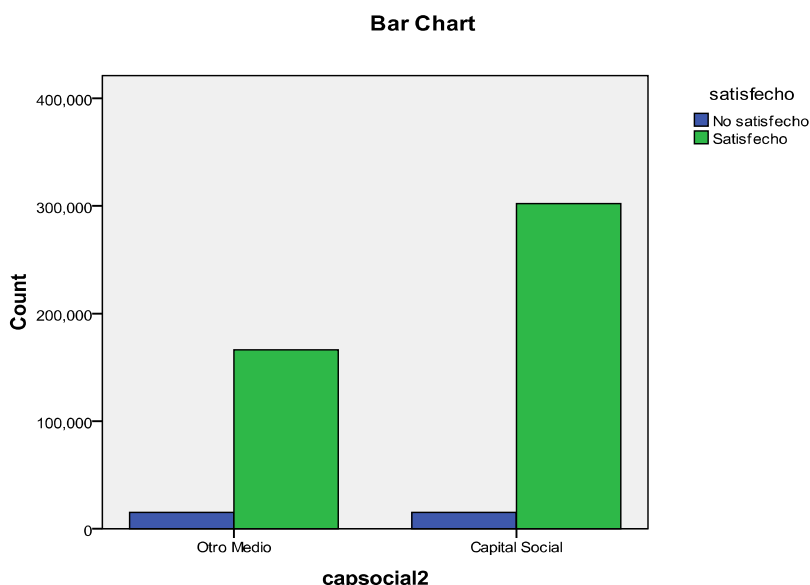


Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

Esto también lo podemos analizar de otra forma. Si consideramos a las personas que se ubican en el nivel alto de ingreso, observamos que un 64.6% utilizó capital social como medio de inserción; y si consideramos a todos quienes se declaran satisfechos con las actividades que realizan, apreciamos que un 64.5% recurrió a medios no tradicionales (ver Cuadros III.5 y III.6).

<sup>76</sup> Es importante señalar que una gran cantidad de personas que declararon estar ocupadas reportaron estar sin ingreso.

Figura III.3 Distribución de la Satisfacción por Medio de Inserción.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

Cuadro III.5 Medio de Inserción y Nivel de Ingreso Alto

	Ingreso Alto	Total	Porcentaje
Capital Social	60,652	317,204	19.1%
Otro Medio	33,305	181,522	18.3%
Total	93,957	498,729	18.8%
Porcentaje que utiliza Capital Social	64.6%		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

Cuadro III.6 Medio de Inserción y Satisfacción

	Satisfecho	Total	Porcentaje
Capital Social	302,001	317,204	95.2%
Otro Medio	166,208	181,525	91.6%
Total	468,209	498,729	93.9%
Porcentaje que utiliza Capital Social	64.5%		

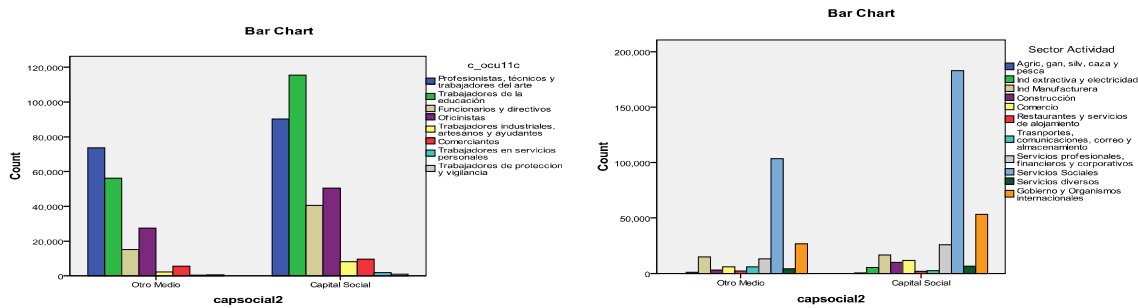
Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

Si bien, las dos variables que mostramos a continuación fueron definidas como explicativas de la calidad de la inserción, consideramos interesante ver cómo se relacionan con la variable explicativa referida a capital social. Al considerar el tipo de actividad que se encuentran desarrollando, observamos que aquellos que utilizaron capital social trabajan principalmente en actividades relacionadas con la

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

educación o en otras en calidad de profesionistas, y que se concentran en el sector servicios sociales y en gobierno y organismos internacionales (Figura III.4).

Figura III.4 Distribución de Condición y Sector de Actividad por Medio de Inserción



Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE 2010.

Volviendo a las variables dependientes que nos interesan: nivel de ingreso y satisfacción; a continuación calculamos la correlación existente entre éstas y el uso de capital social.

Antes de determinar el índice de correlación<sup>77</sup> que existe entre el medio de inserción y el nivel de ingreso realizamos una prueba Chi-Cuadrada de independencia (Cuadro III.7). En vista de que ésta resultó estadísticamente significativa, podemos rechazar la hipótesis nula que supone que el nivel de ingreso es independiente del medio utilizado para la inserción, por lo que podemos afirmar que a las personas con estudios de posgrado el uso de capital social como medio de inserción les permite ubicarse en los niveles de más altos ingresos. El Cuadro III.8 muestra el coeficiente de correlación de Spearman obtenido para las variables capital social y nivel de ingreso, utilizamos este estadístico puesto que es el indicado al trabajar con variables dicotómicas o categóricas, si bien el valor es bajo éste resultó positivo y estadísticamente significativo, como esperamos de acuerdo a nuestras hipótesis de investigación.

Cuadro III.7 Prueba Chi Cuadrado entre Medio de Inserción e Ingreso.

<sup>77</sup> La prueba chi-cuadrado y el coeficiente de correlación fueron estimados utilizando el paquete estadístico SPSS 17.0.

	Valor	g.l	Sig.
Pearson Chi-Cuadrado	406.892	3	.000
Asociación	288.998	1	.000
N	498,729		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

Cuadro III.8 Coeficiente de correlación entre medio de inserción e ingreso.

	Valor	Error Est.	T	Sig.
Correlación de Spearman	0.025	0.001	17.524	0.000
N	498729			

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

La otra variable que nos interesa es la satisfacción que se tiene con las actividades realizadas. Nuevamente, utilizamos la prueba Chi-Cuadrado para observar si existe asociación entre el medio de inserción al mercado de trabajo y la satisfacción con las actividades realizadas. En este caso, la prueba resultó estadísticamente significativa (ver Cuadro III.9), por lo que podemos rechazar la hipótesis de que el medio de inserción y la satisfacción son independientes. Al considerar la correlación entre estas dos variables encontramos que es positiva y estadísticamente significativa (Cuadro III.10), por lo que podemos intuir que existe un efecto positivo del capital sobre la satisfacción, el cual será comprobado más adelante.

Cuadro III.9 Prueba Chi Cuadrado entre Medio de Inserción y Satisfacción.

	Valor	g.l	Sig.
Pearson Chi-Cuadrado	2670.203	1	.000
Asociación	2574.818	1	.000
N	498,729		

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

Cuadro III.10 Coeficiente de correlación entre medio de Inserción y Satisfacción.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

	Valor	Error Est.	T	Sig.
Correlación de Spearman	0.073	0.001	51.813	0.000
N	498,729			

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE, 2010.

A partir de la evidencia encontrada hasta el momento podemos adelantar que el utilizar capital social como medio de inserción tiene un efecto positivo sobre el nivel de ingreso de las personas con estudios de posgrado, y contribuye para que las personas ingresen en trabajos donde pueden encontrarse satisfechos con las actividades que realizan. Para determinar el efecto que tiene el capital social sobre los distintos niveles de ingreso y la satisfacción con las actividades realizadas, en el siguiente apartado se exponen los procedimientos econométricos que hemos de seguir para determinarlos y los resultados de los mismos.

### **III.3 Análisis Econométrico**

Los modelos econométricos se utilizan como una forma de conjugar la teoría y la medición real, utilizando como medio a la inferencia estadística (Gujarati, 2003). En este caso lo que buscamos determinar, a través de la metodología econométrica, es si el efecto positivo que predice la teoría en relación al uso del capital social en la inserción al mercado de trabajo, se cumple en el caso de los posgraduados en México (medición real). En particular, queremos determinar si el capital social favorece insertarse en el mercado laboral obteniendo altos niveles de ingreso y estando satisfechos con las actividades realizadas (inferencia estadística), de manera que en este análisis macro utilizamos dos variables dependientes: el ingreso de las personas y la satisfacción con las actividades que realizan.

Para analizar el efecto del uso de medios no tradicionales en ambas variables, consideramos dos modelos econométricos: en el caso del ingreso se va a utilizar la técnica regresión ordinal probit (*oprobit*) y; en el caso de la satisfacción la técnica de regresión logística probit (*probit*).

### III.3.1 Capital Social como Determinante del Nivel de Ingreso

En el caso del modelo de regresión *probit ordenado* (*oprobit*), la variable dependiente está conformada por varias categorías, equidistantes entre sí. De manera que lo que se va a estimar, es el efecto de las variables explicativas en cada una de las categorías establecidas. Este modelo se puede describir mediante la siguiente ecuación:

$$\begin{aligned}
 Y^* &= X\beta + \mu \\
 \Pr(Y_i = 1 | X_i) &= \Pr(\tau_0 \leq Y_i^* < \tau_1 | X_i) \\
 &= \Pr(\tau_0 \leq X_i \beta + \mu_i < \tau_1 | X_i) \\
 &= \Pr(\tau_0 - X_i \beta \leq \mu_i < \tau_1 - X_i \beta | X_i)
 \end{aligned}$$

donde:

$Y^*$ : se refiere a cada una de las categorías que conforman a la variable dependiente.

$X$ : representa el conjunto de variables explicativas.

$\beta$ : representa el conjunto de los coeficientes estimados de esas variables, a partir de los cuales se pueden obtener las probabilidades predichas de las variables sobre cada una de las categorías y derivar la interpretación del modelo.

$\mu$ : representa el error de estimación del modelo.

$\tau$ : indica los límites de cada categoría.

Un aspecto diferenciador de esta investigación en relación a otros trabajos es la forma en que se considera la variable ingreso, ya que ésta (sea explicativa o dependiente) generalmente es considerada como continua. Nuestra propuesta es utilizarla como variable categórica, ya que nos interesa conocer los efectos que tienen las variables independientes o explicativas, en especial, el efecto que tiene el emplear capital social sobre cada una de las categorías consideradas. Así, el ingreso está formado por cuatro categorías: no percibir ingresos, percibir ingresos bajos, percibir ingresos medios y percibir ingresos altos; la categoría no percibir ingresos fue tomada como referencia.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Las variables explicativas son: capital social, género, edad, posición en el hogar, estado civil, sector de actividad<sup>78</sup>, condición de ocupación<sup>79</sup> y, tipo de contrato<sup>80</sup>, y el tipo de modelo a utilizar es un *oprobit* ya que se desea conocer los efectos de las variables explicativas sobre las categorías que lo integran (los diferentes niveles de ingreso expresados bajo la forma de salarios mínimos). Así, el modelo econométrico a estimar se enuncia de la siguiente forma:

$$\text{ingreso} = \beta_1 \text{capsocial2} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{jefehob} + \beta_5 \text{casado} + \beta_6 \text{t\_cont} + \beta_7 \text{rama} + \beta_8 \text{c\_ocup11} + \mu$$

Debido a que en este tipo de modelo no podemos incluir como variables explicativas que sean categóricas, las variables *t\_cont*, *rama* y *c\_ocup11* deben ser recodificadas en tantas variables binarias como categorías las compongan. Por lo que el modelo se puede reescribir de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{ingreso} = & \beta_1 \text{capsocial2} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{jefehob} + \beta_5 \text{casado} + \beta_6 \\ & \text{t\_cont\_1} + \beta_7 \text{t\_cont\_2} + \beta_8 \text{t\_cont\_3} + \beta_9 \text{rama\_1} + \beta_{10} \text{rama\_2} + \beta_{11} \text{rama\_3} + \beta_{12} \\ & \text{rama\_4} + \beta_{13} \text{rama\_5} + \beta_{14} \text{rama\_6} + \beta_{15} \text{rama\_7} + \beta_{16} \text{rama\_8} + \beta_{17} \text{rama\_9} + \beta_{18} \\ & \text{rama\_10} + \beta_{19} \text{c\_ocup11\_1} + \beta_{20} \text{c\_ocup11\_2} + \beta_{21} \text{c\_ocup11\_3} + \beta_{22} \text{c\_ocup11\_4} \\ & + \beta_{23} \text{c\_ocup11\_5} + \beta_{24} \text{c\_ocup11\_6} + \beta_{25} \text{c\_ocup11\_7} + \beta_{26} \text{c\_ocup11\_8} + \beta_{27} \\ & \text{c\_ocup11\_9} + \mu \end{aligned}$$

El modelo se estimó utilizando el programa estadístico STATA versión 9, el cual utiliza intervalos de confianza del 95% en los parámetros estimados. Respecto de la bondad de ajuste del modelo, al no ser propiamente una regresión lineal, ésta no puede ser estimada mediante el  $R^2$  tradicional sino que debemos ver el estadístico pseudo- $R^2$ . En este caso, su valor fue de 0.03, lo que indica que si bien las variables que hemos considerado explican parte de la probabilidad de estar en cada categoría, el porcentaje explicado por el modelo en conjunto es bajo.

<sup>78</sup> Tomando como categoría de referencia agricultura, ganadería silvicultura, caza y pesca.

<sup>79</sup> Tomando como referencia el estar desempeñando actividades agropecuarias.

<sup>80</sup> Dentro de la estimación se considera como variable de referencia la categoría sin contrato.

En vista de lo anterior, se procedió a realizar la prueba *predict* para ver la bondad de ajuste en cada una de los niveles de ingreso (Cuadro III.12); de manera que se estimó la probabilidad de que las variables consideradas expliquen el hecho de ubicarse en cada uno de los niveles considerados: en el caso del ingreso alto 19.0%, ingreso medio 26.3% e ingreso bajo 18.6%.

Cuadro III.11 Prueba de Bondad de Ajuste *Predict* para Ingreso.

Variable	N	Media	Desv. Est.	Mín.	Máy.
Ingreso Alto	2211	0.1905	0.0797	0.0088	0.4016
Ingreso Medio	2211	0.2638	0.0408	0.0488	0.3096
Ingreso Bajo	2211	0.1865	0.0127	0.0832	0.1968

Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE 2010, programa STATA v9.

Los resultados para cada una de las categorías de ingreso se exponen a continuación.

#### ▪ Ingreso Bajo

En el modelo propuesto todas las variables explicativas fueron estadísticamente significativas con excepción de estar trabajando en la rama de actividad servicios sociales.

El uso de capital social para insertarse en el mercado de trabajo disminuye la probabilidad de encontrarse en ésta categoría en un 0.11%, respecto de aquellos que no tienen ingreso, controlando por las variables de género (hombre), edad, estado civil (casado), jefe de hogar, tipo de contrato, actividad que se encuentre realizando y, rama de actividad. Lo anterior es concordante con nuestra hipótesis, ya que esperamos que el uso de capital social favorezca el encontrarse en la categoría de ingreso alto.

#### ▪ Ingreso Medio

Todas las variables explicativas fueron estadísticamente significativas con excepción tres: ser funcionarios o directivos, desempeñarse en el sector manufacturero y, trabajar en restaurantes y servicios de alojamiento.



### Más allá del Capital Humano:

#### Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México

En el caso de aquellos que tienen un nivel de ingreso medio, el utilizar capital social para insertarse en el mercado de trabajo aumenta la probabilidad de tener este nivel de ingreso en 0.8%, controlando por las variables de género (hombre), edad, estado civil (casado), jefe de hogar, tipo de contrato, actividad que se encuentre realizando y, rama de actividad.

#### ▪ Ingreso Alto

Todas las variables explicativas fueron estadísticamente significativas. En relación a este nivel de ingreso, encontramos que el uso de capital social como mecanismo de inserción aumenta la probabilidad de tener salarios altos en un 1.55%, controlando por las variables de género (hombre), edad, estado civil (casado), jefe de hogar, tipo de contrato, actividad que se encuentre realizando y, rama de actividad.

Además, el hecho de desempeñar actividades profesionales, de la educación y, de funcionario o directivo, aumentan la probabilidad de estar en el nivel de ingreso más alto (en un 37.5%, 27.1% y 45%, respectivamente). De igual forma, el encontrarse trabajando en el sector servicios profesionales, financieros y corporativos, o en el gobierno, aumentan la probabilidad de estar en éste nivel de ingreso (en un 36.5% y 58.6%, respectivamente).

### III.3.2 Capital Social como Determinante de la Satisfacción Laboral

En el caso de la variable satisfacción se utiliza el método *probit* o binomial, pues esta variable es dicotómica, donde 1 se refiere a estar satisfecho con las actividades realizadas. En este tipo de modelos, la variable dependiente asume los valores uno o cero; los coeficientes que se estiman con este modelo se interpretan como la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor 1, en relación a la presencia de cada variable explicativa. Este modelo se enuncia de la siguiente forma:

$$Y^* = X\beta + \mu$$

$$\Pr(Y_i = 1 | X_i) = \Omega(X\beta)$$

$$Y = 1 \{y^* > 0\} = 1 \text{ si } Y^* > 0, 0 \text{ en otro caso}$$

Donde:

Pr: Denota la probabilidad.

$\Omega$ : Es la función de distribución acumulada.

X: representa el conjunto de variables explicativas.

$\beta$ : representa el conjunto de los coeficientes estimados de esas variables.

$\mu$ : representa el error de estimación del modelo.

En este caso las variables explicativas que utilizamos son: capital social, género, edad, posición en el hogar, estado civil, sector de actividad, condición de ocupación y, tipo de contrato; de modo que el modelo econométrico que estimaremos se especifica de la siguiente forma:

$$\text{satisfecho} = \beta_1 \text{capsocial2} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{jefehob} + \beta_5 \text{casado} + \beta_6 \text{t\_cont} + \beta_7 \text{rama} + \beta_8 \text{c\_ocup11} + \mu$$

Al igual que en el caso anterior, no podemos incluir como explicativas variables que sean categóricas, por lo que el modelo se debe reescribir de la siguiente forma:

$$\begin{aligned} \text{satisfecho} = & \beta_1 \text{capsocial2} + \beta_2 \text{género} + \beta_3 \text{edad} + \beta_4 \text{jefehob} + \beta_5 \text{casado} + \beta_6 \\ & \text{t\_cont\_1} + \beta_7 \text{t\_cont\_2} + \beta_8 \text{t\_cont\_3} + \beta_9 \text{rama\_1} + \beta_{10} \text{rama\_2} + \beta_{11} \text{rama\_3} + \beta_{12} \\ & \text{rama\_4} + \beta_{13} \text{rama\_5} + \beta_{14} \text{rama\_6} + \beta_{15} \text{rama\_7} + \beta_{16} \text{rama\_8} + \beta_{17} \text{rama\_9} + \beta_{18} \\ & \text{rama\_10} + \beta_{19} \text{c\_ocup11\_1} + \beta_{20} \text{c\_ocup11\_2} + \beta_{21} \text{c\_ocup11\_3} + \beta_{22} \text{c\_ocup11\_4} \\ & + \beta_{23} \text{c\_ocup11\_5} + \beta_{24} \text{c\_ocup11\_6} + \beta_{25} \text{c\_ocup11\_7} + \beta_{26} \text{c\_ocup11\_8} + \beta_{27} \\ & \text{c\_ocup11\_9} + \mu \end{aligned}$$

Una vez aplicada la regresión binaria *probit*, utilizando el programa estadístico STATA versión 9, encontramos que el uso de capital social como medio para insertarse en el mercado laboral, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con

las actividades que se estén desempeñando en un 36.6% controlando por género, edad, jefe de hogar, estado civil, sector de actividad, condición de ocupación y, tipo de contrato.

Este modelo arrojó un pseudo-R<sup>2</sup> de 0.186, lo que significa que en conjunto, el modelo explica un 18.6% de la variabilidad en la satisfacción. Adicionalmente, aplicamos dos pruebas para ver la bondad de ajuste del modelo post-estimación: la prueba *predict* y la prueba *estat clas*. La primera prueba (Cuadro III.13) permite estimar la probabilidad de que ocurra la variable dependiente, en este caso, el encontrarse satisfecho con las actividades que se están realizando, tiene una probabilidad de 94.1%. La segunda prueba, calcula la proporción de predicciones correctas, y en este caso indica que el modelo tiene una probabilidad del 93.4% de estar bien especificado. Con base en los resultados de estas dos pruebas, podemos asumir que el modelo propuesto es una buena forma de estimar el efecto que tiene el capital social sobre la satisfacción, manteniendo las demás variables constantes.

Cuadro III.12 Prueba de Bondad de Ajuste *predict*

Variable	N	Media	D.E.	Mín.	Máx.
Satisfecho	2,735	0.9414	0.2347	0	1
P	1,271	0.9342	0.0881	0.1713	1

Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE 2010, programa STATA v9.

En el siguiente apartado exponemos algunas conclusiones que surgen de los resultados arrojados en los dos modelos descritos.

### III.4 Conclusiones del Modelo Macro

En el caso del modelo macro propuesto, hemos considerado el ingreso en categorías para identificar el efecto que tiene el uso del capital social para estar en uno u otro nivel. Además incluimos otras variables -sociodemográficas (edad, género, posición en el hogar) y condiciones laborales (tipo de contrato, condición y sector de actividad)- que son de uso común en los análisis econométricos

relacionados con mercado del trabajo, retornos a la educación y otros, siendo casi siempre usadas como variables de control. Sin embargo, nuestro análisis se centra en una población específica -aquella que posee educación de posgrado- y estamos interesados en valorar la diferencia que se produce en el nivel de ingreso laboral, dependiendo del medio utilizado para conseguirlo, en particular, nos interesa el uso de las redes sociales.

Encontramos que, el uso del capital social como medio de inserción *resultó significativo en todos los casos*; pero resulta más interesante su utilización cuando nos referimos a los niveles de ingreso más altos, pues de acuerdo a lo propuesto por la teoría del capital social, recurrir a medios no tradicionales de inserción, permite conseguir trabajos con mejores condiciones laborales que si se utilizan medios tradicionales (Granovetter, 1995).

La otra variable considerada en este capítulo fue la satisfacción con las actividades realizadas. La satisfacción es una variable subjetiva, ya que responde a distintos aspectos y cada persona la percibe de manera diferente. En el caso de la satisfacción laboral, esta se relaciona con las características del trabajo como el ingreso, las prestaciones y el entorno donde se desarrollan las actividades. De acuerdo a la forma en que la hemos definido, encontramos que el utilizar capital social como medio de inserción en el mercado de trabajo, aumenta la probabilidad de estar satisfecho con las actividades en las que se encuentran ocupadas las personas que cuentan con estudios de posgrado.

Hasta aquí y considerando los resultados del estudio macro, podemos concluir que, *efectivamente en el caso de los posgraduados en México, el capital social tiene que un efecto positivo y significativo sobre las condiciones de inserción laboral de estos individuos*. En este sentido, Franzen y Hangartner (2006) consideran que los trabajos encontrados a través de las redes sociales son mejor pagados y dan mayor satisfacción sobre todo aquellos que han sido conseguidos utilizando información o influencia provista por los lazos débiles. Esto es posible ya

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

que “los trabajadores mejor conectados tienen mayores probabilidades de recibir ofertas de empleo aceptables que los peor conectados” (Mouw, 2003:891), es decir, las redes de contacto actúan como mediadoras entre las partes que ofrecen y buscan trabajo.

Así, los resultados arrojados por estos dos modelos nos permiten confirmar lo planteado en nuestra hipótesis H<sub>2</sub>: *el uso de capital social permite insertarse en mejores condiciones al mercado laboral en relación al uso de medios tradicionales, reflejándose en niveles de ingreso más altos y en una mayor satisfacción con el puesto de trabajo.*

Sin embargo, este análisis no nos permite hacer inferencias sobre las características de los vínculos que conforman la red social de las personas ni sobre el tipo de recurso al que pueden acceder y movilizar para conseguir empleo. Debido a esto y para profundizar en el conocimiento sobre la formación del capital social, su uso y sus efectos, en el siguiente capítulo analizaremos la información contenida en el estudio de egresados de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sede México, y de la encuesta complementaria que aplicamos a esa misma población.

## Capítulo IV. Análisis del Capital Social en la Inserción Laboral: Modelo Micro.

En el capítulo anterior consideramos sólo el uso y efectos del capital social como medio de inserción al mercado de trabajo en México. Si bien esto nos permitió probar las hipótesis  $H_1$  y  $H_2$  las cuales señalan los efectos positivos del capital social sobre la inserción laboral en el caso de México, las fuentes de información consideradas no nos permiten valorar aspectos importantes como el tipo de vínculo, el momento en que se forma el capital social y el tipo de recursos que se pueden acceder y movilizar. Para ampliar nuestro análisis incorporando estos aspectos, en el presente capítulo se utiliza la información contenida en el Estudio de Egresados de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Sede México, mediante dos metodologías: descripción de las trayectorias laborales de quienes utilizan y no utilizan capital social en la inserción laboral y, un análisis detallado del tipo de vínculos y recursos a los que acceden los posgraduados.

### IV.1 Población Objetivo y Fuentes de Información

La población objetivo que consideramos para el análisis en este capítulo, se encuentra conformada por los alumnos que egresaron de FLACSO, México, durante el periodo 1994 a 2006. La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales es un organismo internacional presente en diez países (Argentina, Brasil, Cuba, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, México, República Dominicana y Costa Rica) que busca desarrollar las ciencias sociales en América Latina y el Caribe mediante la investigación y la docencia. En la sede México se imparten cuatro programas de posgrado a tiempo completo: Maestría en Población (MP), Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos (MGAP), Maestría en Ciencias Sociales (MCS) y Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales (DCS)<sup>81</sup>. Las líneas de investigación que se siguen en estos programas atraen no sólo a los estudiantes e investigadores

---

<sup>81</sup> Además de los programas antes mencionados, FLACSO México cuenta con tres programas semipresenciales (Maestría en Derechos Humanos y Democracia, Políticas Públicas Comparadas y, Políticas Públicas y Género), dos especialidades (Política y Gestión Medio Ambiental y, Política Pública y Género) y tres diplomados (Diplomado Superior en Presupuestos Públicos Pro-Equidad de Género, Argumentación Jurídica y, Políticas Públicas y Género).

mexicanos sino también a los del resto de Latinoamérica, lo cual propicia una gran movilidad de personas tanto a nivel nacional como internacional.

La información necesaria para realizar el análisis que se presenta en este capítulo proviene del *Estudio de Egresados* (EE) de FLACSO, México<sup>82</sup>. El EE es un instrumento de seguimiento que considera a los alumnos que han egresado de los distintos programas de posgrado y considera diez módulos: 1. Datos generales y familiares; 2. Estudios previos al ingreso a FLACSO; 3. Elección de la FLACSO; 4. Continuación de la formación; 5. Producción científica, distinciones recibidas y líneas de trabajo; 6. Trayectoria y Ubicación en el Mercado Laboral; 7. Desempeño profesional y satisfacción con el trabajo; 8. Comentarios sobre los contenidos de los planes de estudio; 9. Recomendaciones para mejorar el perfil de formación profesional del programa de posgrado cursado y; 10. Satisfacción de los egresados con la FLACSO.

Esta encuesta fue enviada en forma electrónica a los ex-alumnos. En una primera invitación un total 314 egresados contestaron la encuesta (N = 314), siendo: 134 de la Maestría en Ciencias Sociales, 65 de la Maestría de Gobierno y Asuntos Públicos, 66 de la Maestría en Población y Desarrollo y, 50 del Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales. De estos 314 egresados, el 63% son de origen extranjero y el 37% restante de origen mexicano.

#### **IV.2 Trayectorias Laborales y Capital Social.**

El análisis de las trayectorias laborales es una herramienta ampliamente utilizada en estudios de movilidad social y mercado del trabajo, ya que considera a los individuos y su situación en el mercado del trabajo, en distintos momentos de su vida. Entre la información que utilizan este tipo de estudios se encuentra aquella relacionada con el proceso de inserción de los individuos “tales como experiencias laborales mientras estudian, apoyo de redes sociales, estrategias de inserción y

---

<sup>82</sup> Cuya aplicación inició en 2007.

## Capítulo IV. Modelo Micro

de movilidad laboral, duración en el empleo, incidencia de factores educacionales, capacitación, etc.” (CEPAL, 2005:3).

En este apartado analizamos las trayectorias laborales considerando aspectos individuales (origen sociocultural, económico y, antecedentes escolares), sociales (redes) e institucionales (formación académica); identificando cómo éstas influyen en la calidad de la inserción al mercado de trabajo, valorada a través del ingreso, la coincidencia entre las actividades realizadas y los estudios realizados y, la satisfacción laboral.

Primero, se describen los antecedentes socioeconómicos de los egresados de FLACSO, y luego, se muestran las trayectorias laborales contemplando tres momentos: antes de ingresar a la Facultad Latinoamericana, en el momento inmediato posterior y, en otro momento posterior al egreso. Además, en este último podremos determinar si los egresados de FLACSO utilizan capital social para su inserción laboral.

### IV.2.1 Antecedentes Socioeconómicos

Los hogares son el elemento de partida de muchos estudios tanto cualitativos como cuantitativos en las ciencias sociales. Esto se debe a que son el grupo social con el cual parte o se da inicio a cualquier sociedad grande o pequeña. Tanto en la teoría del capital humano como en la del capital social, la familia se considera un factor muy importante: i) desde el lado del capital humano la familia se constituye en un factor que contribuye que facilita el acceso a la educación formal como informal (Becker, 1993); ii) desde el lado del capital social no sólo es vista como un elemento necesario para la creación de capital humano (Coleman, 1988), sino que se considera como una fuente de recursos (monetarios y no monetarios), con los que parte todo individuo y a los que puede recurrir en caso necesario (Lin *et al.*, 1981a, 1981b).



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Entre los aspectos familiares que afectan al capital social inicial de las personas, se encuentra el nivel educativo de los padres y la actividad laboral que éstos desempeñan<sup>83</sup>. Tanto el logro educativo como la posición que tienen las personas en el trabajo se encuentra asociado al nivel educativo que han alcanzado sus padres: “la posición ocupacional de un individuo depende de la educación alcanzada, la cual depende de sus antecedentes familiares” (Lin *et al.*, 1981a:1164). Lin y Yauger (1975) consideran el papel que tienen los antecedentes familiares (educación y posición en el trabajo de los padres) sobre la educación y posicionamiento laboral de las personas (hijos), encontrando que ambas variables están en función del tipo de actividad que desempeñan así como del entorno socioeconómico en el que se ubiquen los padres (grado de industrialización del sector productivo): en sociedades desarrolladas, el tipo de ocupación del padre influye sobre el nivel de educación del hijo y en consecuencia, en el tipo de ocupación que éste último desarrolle.

Algunos autores consideran que existe una fuerte relación entre las condiciones del hogar con el éxito académico y laboral de las personas (Coleman, 1988; Ermisch y Francesconi, 2001; Grayson, 2004; Lin *et al.*, 1981a, 1981b; Osterbacka, 2001; Touliatos *et al.*, 1978), aspectos como la educación y actividad laboral de los padres se consideran como los factores que más influyen en los logros académicos y profesionales de los hijos. Esto se debe a que por un lado, los padres con cierto nivel educativo pueden participar de la formación de los hijos y reforzar los conocimientos que éstos adquieren en la escuela además de que cuentan con los medios para garantizar una formación que iguale al menos a la que lograron los padres; por el otro, y más acorde a lo planteado por el capital social, la posición que ocupan en el trabajo les va a permitir establecer redes de contactos (lazos débiles) que pueden ser apropiables por los hijos (Coleman, 1988), es decir, hay una transferencia de capital social de padres a hijos (y que puede ser contabilizados como parte del capital social inicial que poseen las

---

<sup>83</sup> Grayson (2004), señala que la situación laboral de una persona está en función de la educación, ocupación e ingreso de los padres, de las habilidades individuales y del nivel de instrucción alcanzado.

personas). Así, planteamos que los padres de los egresados que cuentan con formación terciaria tienen más posibilidades de tener contactos en diferentes niveles y con mayor poder o influencia que aquellos que no cuentan con este nivel de formación, influyendo directamente en la inserción laboral de sus hijos (egresados). Ésta postura es contraria a la propuesta por Putnam (perspectiva cultural), que enfatiza el efecto positivo que tiene una organización horizontal sobre la capacidad que tendrán de interactuar los individuos para conseguir el bien común. En la postura que asumimos, consideramos que las personas con formación superior tienden a vincularse al menos con personas que comparten una estructura socioeconómica similar, no sólo por existir una brecha educativa, sino porque las exigencias laborales (debido a lo segmentado y específico del mercado de trabajo) propician una suerte de aislamiento laboral, trayendo como consecuencia la generación de grupos de trabajo con identidades, ideas y aspiraciones compartidas además, que por sí solas, las personas con formación superior tienden a realizar actividades o a ubicarse en posiciones de mandos medios hacia arriba, propiciando el establecimiento de relaciones de tipo vertical.

Teniendo en mente el esquema anterior, al revisar el nivel educativo de los progenitores de los egresados de FLACSO, podemos apreciar que en el caso de los padres, el 43% cuenta con algún tipo de educación terciaria (universitaria y más)<sup>84</sup>. Si consideramos el origen, encontramos que es ligeramente mayor el número de padres de egresados extranjeros con educación terciaria, en relación a los padres de egresados mexicanos (44% versus 41%). En el caso de las madres de los egresados, el 30% cuenta con algún tipo de educación terciaria; pero si consideramos el origen, encontramos una gran diferencia entre las madres mexicanas y extranjeras: de las primeras sólo el 21% cuenta con educación terciaria y de las segundas, el 35% (ver Cuadros IV.1 y IV.2). Los anteriores porcentajes dan cuenta de que efectivamente quienes logran alcanzar altos niveles de educación (los egresados de FLACSO), provienen de familias que

---

<sup>84</sup> Se consideran en una misma categoría el tener estudios universitarios y de posgrado completos e incompletos debido al número de casos con los que se cuenta.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

también poseen alta formación, puesto que a nivel nacional, el porcentaje de la población con educación universitaria y más escasamente supera al 15%<sup>85</sup>.

Cuadro IV.1 Nivel de instrucción del padre del egresado de FLACSO por origen.

Nivel	Total	Extranjeros	Mexicanos
Sin estudios	0.6%	0.5%	0.9%
Primaria incompleta	6.7%	5.0%	9.6%
Primaria completa	11.5%	8.0%	17.4%
Secundaria incompleta	5.4%	7.0%	2.6%
Secundaria completa	12.7%	13.6%	11.3%
Bachillerato incompleto	1.9%	1.0%	3.5%
Bachillerato completo	14.0%	16.6%	9.6%
Normal superior incompleta	0.3%	0.0%	0.9%
Normal superior completa	3.2%	3.0%	3.5%
Lic. Incompleta	6.1%	5.5%	7.0%
Lic. Completa	27.1%	29.1%	23.5%
Posgrado incompleto	1.3%	1.5%	0.9%
Posgrado completo	8.6%	8.0%	9.6%
Otro	0.6%	1.0%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis (y considerando la muestra que se tiene), llama la atención el alto porcentaje de personas que han realizado estudios más allá de los universitarios, pues en el caso de los padres el 8.6% tiene estudios de posgrado completo y, cerca del 5% de las madres cuenta con este tipo de formación (del total de egresados considerados). En tanto que si nos enfocamos en la población total mexicana, sólo un 1.1% de los hombres posee este nivel de formación y apenas un 0.7% de las mujeres. Si consideramos nuevamente el origen encontramos que es mayor el porcentaje de los padres mexicanos que tienen posgrado completo (9.6%) respecto de los extranjeros (8%); en el caso de las madres, las de origen extranjero casi duplican el porcentaje de las mexicanas que cuentan con estudios de posgrado completo (4.5% vs. 2.6%, respectivamente, lo cual denota la existencia de una brecha educativa entre las mujeres mexicanas y las

<sup>85</sup> El porcentaje de hombres con estudios superior y más equivalen al 15.3%, en relación a la población mayor de 14 años, y en el caso de las mujeres este grupo corresponde al 12% (con base en información de la ENOE, 2010).

extranjeras<sup>86</sup>), sin embargo, al compararlo con la media nacional aún este 2.6% es alto. A partir de lo anterior, podemos inferir que se cumple lo propuesto por la teoría del capital humano; *el logro educativo de los hijos se encuentra asociado al nivel educativo de sus padres.*

Cuadro IV.2 Nivel de instrucción de la madre del egresado de FLACSO por origen.

Nivel	Total	Extranjeros	Mexicanos
Sin estudios	1.9%	1.5%	2.6%
Primaria incompleta	8.0%	4.0%	14.8%
Primaria completa	15.9%	13.6%	20.0%
Secundaria incompleta	4.5%	5.0%	3.5%
Secundaria completa	11.8%	12.6%	10.4%
Bachillerato incompleto	2.9%	2.0%	4.3%
Bachillerato completo	16.6%	16.6%	16.5%
Normal superior incompleta	0.6%	0.5%	0.9%
Normal superior completa	7.0%	7.5%	6.1%
Lic. Incompleta	6.1%	7.5%	3.5%
Lic. Completa	19.1%	22.1%	13.9%
Posgrado incompleto	1.0%	1.0%	0.9%
Posgrado completo	3.8%	4.5%	2.6%
Otro	1.0%	1.5%	0.0%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Al considerar la actividad laboral realizada por los padres encontramos que es muy diversa la ocupación de aquellos que cuentan con algún tipo de educación terciaria. En el caso de los padres de los egresados de origen extranjero, éstos realizan actividades en calidad de empleado profesional, como profesionistas independientes y, como gerentes o directores de área (estas tres ocupaciones agrupan al 77% del total de padres extranjeros con formación terciaria) (ver Cuadro IV.3).

<sup>86</sup> De acuerdo a Papadópulos y Radakovich (2006) el acceso a educación superior se ha transformado aumentando la participación de la población femenina en la educación terciaria, sin embargo, aún persisten desigualdades de género que no han podido superarse: “La educación superior es un factor de reducción de la brecha de acceso al mercado de trabajo de las mujeres, sin embargo, ésta, hasta el momento, no ha conseguido eliminarla [...] existen factores socioeconómicos y culturales que alimentan esta estructura desigual de género en el acceso y condiciones dentro del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe” (Papadópulos y Radakovich, 2006:123).

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Cuadro IV.3 Nivel de instrucción y ocupación del padre de egresado extranjero.

Ocupación	Total	Lic. Incompleta	Lic. Completa	Posgrado incompleto	Posgrado completo
Dueño o socio de una empresa, despacho, rancho	8.0%	18.2%	6.9%	-	6.3%
Profesional independiente	28.4%	-	34.5%	33.3%	25.0%
Gerente/Director de área	11.4%	-	12.1%	33.3%	12.5%
Jefe de departamento	1.1%	-	1.7%	-	-
Jefe de oficina/sección/área	3.4%	9.1%	3.4%	-	-
Empleado profesional	37.5%	36.4%	36.2%	-	50.0%
Político	1.1%	-	1.7%	-	-
Analista especializado	1.1%	-	-	33.3%	-
Vendedor en establecimiento	1.1%	9.1%	-	-	-
Asistente	1.1%	9.1%	-	-	-
Empleado no profesional	1.1%	9.1%	-	-	-
Otro	4.5%	9.1%	3.4%	-	6.3%

Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los padres de egresados mexicanos, estos realizan principalmente dos actividades (64% del total de padres mexicanos con nivel de formación terciario): como empleados profesionales y como dueños o socios de una empresa, despacho o rancho. Tanto los padres extranjeros como mexicanos, realizan actividades acordes al nivel de formación alcanzada con algunas excepciones: en el caso de los padres de extranjeros con licenciatura incompleta el 3.3% se encontró realizando actividades tales como vendedor en establecimiento, asistente y, empleado no profesional y; en el caso de los padres de mexicanos con licenciatura incompleta, el 2.1% se encontró realizando actividades como empleado no profesional (ver Cuadro IV.4).

De acuerdo a lo propuesto por la teoría del capital humano y la teoría del capital social, los egresados de los posgrados proceden de hogares que presentan las condiciones necesarias para el desenvolvimiento de las actividades intelectuales y formativas así como de entornos que propician la existencia y apropiación del capital humano y social (Coleman, 1990), ya que éstos provienen de familias con alta educación y tienen padres que se desempeñan en ocupaciones acordes al nivel de formación.

Cuadro IV.4 Nivel de instrucción y ocupación del padre de egresado mexicano.

Ocupación	Total	Lic. Incompleta	Lic. completa	Posgrado incompleto	Posgrado completo
Director general	6.4%	-	7.4%	-	9.1%
Dueño o socio de una empresa, despacho, rancho	14.9%	12.5%	18.5%	-	9.1%
Profesional independiente	8.5%	-	7.4%	100.0%	9.1%
Gerente/Director de área	6.4%	12.5%	3.7%	-	9.1%
Jefe de departamento	2.1%	-	3.7%	-	-
Empleado profesional	48.9%	25.0%	51.9%	-	63.6%
Empleado no profesional	2.1%	12.5%	-	-	-
Otro	10.6%	37.5%	7.4%	-	-

Fuente: Elaboración propia.

Al considerar el tipo de institución donde los egresados de FLACSO realizaron sus estudios universitarios, encontramos que la mayoría los cursó en instituciones públicas: el 90% en el caso de los egresados mexicanos y 83% en el caso de los egresados extranjeros (Cuadro IV.5).

Cuadro IV.5 Tipo de Institución donde realizan estudios universitarios.

Institución	Total	Extranjera	Mexicana
Privada	15%	17%	10%
Pública	85%	83%	90%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia.

Nuevamente, podemos señalar, que los resultados arrojados por el EE muestran que quienes siguen estudios de posgrado provienen en su mayoría de instituciones de prestigio, como suelen ser las universidades públicas.

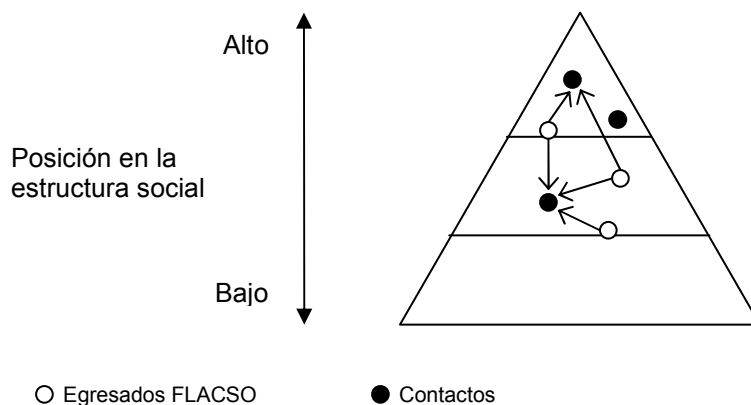
Por tanto, en el análisis que se presenta a continuación, tratamos con individuos que poseen un mínimo de capital humano personal (formación universitaria) y, de capital social proveniente de la familia a la cual pertenecen. Esto es, considerando lo planteado por la teoría del capital social, sobre la existencia de una transferencia de capital social de padres a hijos, podemos suponer que estos

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

egresados tienen acceso a la red de contactos de los padres y, en consecuencia, a los recursos que ésta les puede proveer.

Siguiendo a Lin (2001), el acceso un mejor capital social, por parte de los actores depende de tres factores: la posición en la estructura social, la naturaleza de los vínculos, y la localización de los vínculos. Con base en lo anterior, podemos suponer que antes de ingresar a sus estudios de posgrado, los individuos ya están posicionados en un nivel medio de la estructura social, teniendo acceso a contactos que también se encuentran bien posicionados y probablemente más arriba en la estructura social (ver Figura IV.1).

Figura IV.1 Posición en la Estructura Social



Fuente: Elaboración propia.

### IV.2.2 Experiencia Laboral Antes del Posgrado

La finalidad de esta sección es mostrar cómo era la situación laboral de los egresados de FLACSO antes de comenzar sus estudios de posgrado, lo cual nos permitirá establecer una especie de línea base para comparar con la situación laboral posterior. Por tanto, aquí mostramos como se distribuye la participación laboral desagregando por género y origen, y caracterizamos el tipo de inserción que poseían los posgraduados, enfocándonos en cuatro aspectos: condición laboral, tipo de contrato, tipo de organización y sector de actividad.

En el caso de los egresados de FLACSO, el 90% tuvo oportunidad de estar en el mercado de trabajo en forma previa a sus estudios de posgrado. Como vemos en el Cuadro IV.6, tanto mexicanos como extranjeros participaron en el mercado de trabajo en una proporción muy cercana (91% y 88%, respectivamente). Pero, si diferenciamos por género, encontramos que es mayor el número de hombres que participaron en el mundo laboral (92%), respecto de las mujeres (87%); antes de ingresar a FLACSO. Al desagregar por género y origen, obtenemos lo siguiente: i) es mayor el número de mujeres mexicanas que pertenecía al mercado laboral (93%), que el de extranjeras (83%) y, ii) es ligeramente menor el porcentaje de hombres mexicanos que había trabajado (90%), en relación a los extranjeros (93%). En todos los casos, los posgraduados que declararon no haber trabajado antes de iniciar sus estudios de posgrado, señalaron que esto se debió a que estaban estudiando.

Cuadro IV.6 Participación en el Mercado de Trabajo, por Género y Origen.

Trabajó	Total	Extranjeros	Mexicanos
Sí	90%	88%	91%
No	10%	12%	9%
Mujeres	Total	Extranjeros	Mexicanos
Sí	87%	83%	93%
No	13%	17%	7%
Hombres	Total	Extranjeros	Mexicanos
Sí	92%	93%	90%
No	8%	7%	10%

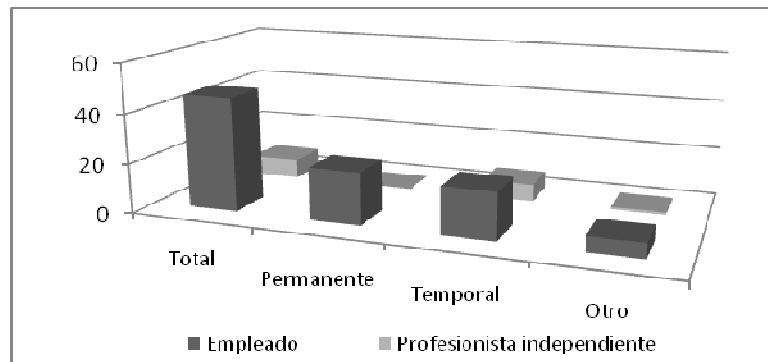
Fuente: Elaboración propia con información del EE.

A partir de la información del EE podemos ver lo siguiente, en relación a la *condición* y el *tipo de contrato* que tenían los posgraduados. En el caso de las mujeres mexicanas, el 85% era empleada y el restante 15% trabajaba como profesional independiente. De las que se encontraban bajo la categoría de empleadas, el 46% tenía contrato permanente, 41% temporal y el 13% restante, otra modalidad contractual (ver Gráfica IV.1).



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

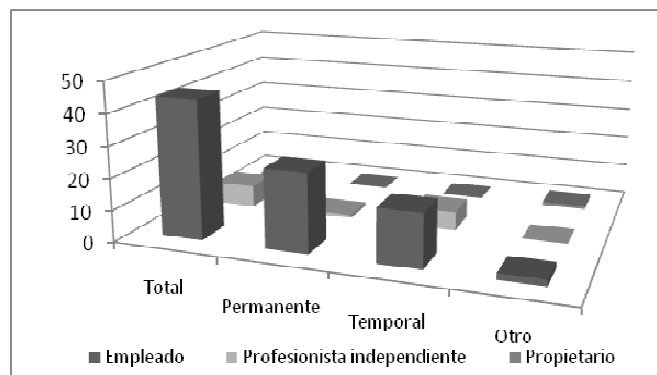
Gráfica IV.1 Condición laboral de las mujeres mexicanas por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de los hombres mexicanos, que declararon haber trabajado antes de iniciar sus estudios de posgrado, el 85% fue empleado, el 13% profesional independiente y el 2%, propietario de empresa o negocio (ver Gráfica IV.2). A diferencia de las mujeres mexicanas, los hombres se encontraban contratados bajo mejores condiciones, pues aquellos que contaban con contrato permanente representan el 57%.

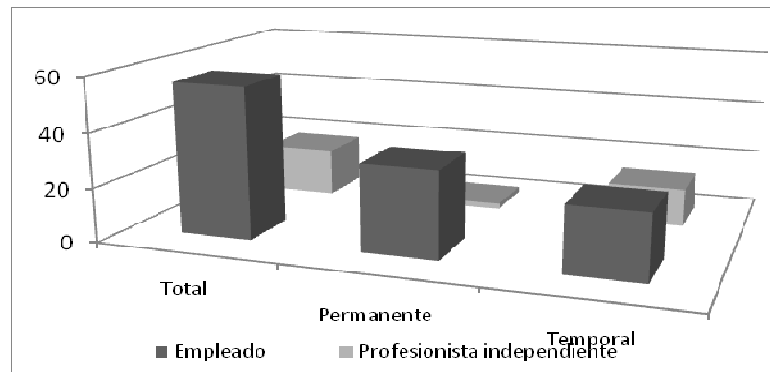
Gráfica IV.2 Condición laboral de los hombres mexicanos por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

En el caso de las mujeres extranjeras, de aquellas que declararon haber trabajado antes de iniciar sus estudios de posgrado el 76% se desempeñó como empleadas y el 24% restante como profesionistas independientes. Las condiciones laborales de las mujeres extranjeras, en esta etapa, son mejores que las de las mexicanas, ya que el 57% tuvo contrato permanente y el 43% contrato temporal (Gráfica IV.3).

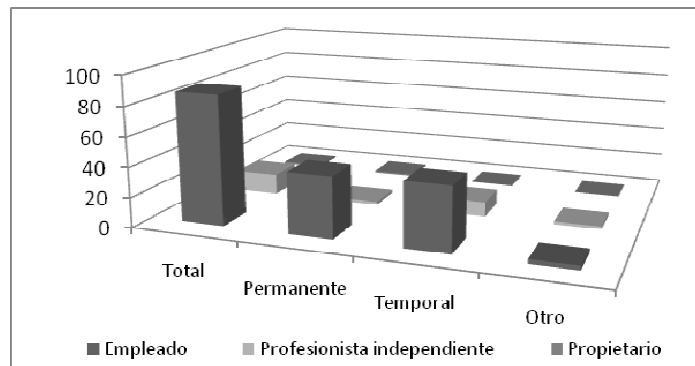
Gráfica IV.3 Condición laboral de las mujeres extranjeras por tipo de contrato



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, en cuanto a los hombres extranjeros, éstos tuvieron condiciones laborales similares a los mexicanos, pues el 85% se desempeñó como empleado, 14% como profesional independiente y, el 1% como propietario de despacho o negocio. Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurre con las mujeres extranjeras, sólo el 47% de los empleados tenía contrato permanente, y el 49%, temporal (Gráfica IV.4).

Gráfica IV.4 Condición laboral de los hombres extranjeros por tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia.

Estos hallazgos muestran que no sólo estos individuos provienen de familias que poseen una buena situación laboral, sino que ellos mismos gozan de una cierta estabilidad laboral, la cual se refleja en su calidad de empleados con contrato permanente (en un gran número de casos).

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Respecto del *tipo de organización* tenemos lo siguiente. En el caso de los egresados mexicanos, el 75% de los hombres y el 74% de las mujeres trabajaron en el sector público (ver Cuadro IV.7). En el caso de los egresados de origen extranjero, también existe una fuerte concentración de actividades en el sector público -aunque en menor proporción que en el caso mexicano- pues un 62% de hombres y un 62% de mujeres estaban en este sector (ver Cuadro IV.8).

Cuadro IV.7 Tipo de Organización por género (egresados mexicanos).

Género	Total	Régimen		
		Privado	Público	Organismo Internacional
Mujeres	100%	24%	74%	2%
Hombres	100%	21%	75%	4%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro IV.8 Tipo de organización por género (egresados extranjeros).

Género	Total	Régimen		
		Privado	Público	Organismo Internacional
Mujeres	100%	34%	62%	4%
Hombres	100%	35%	62%	3%

Fuente: Elaboración propia.

Al tomar en cuenta el *sector de actividad*, encontramos que mujeres y hombres de origen mexicano, antes de iniciar sus estudios de posgrado, trabajaron principalmente en actividades relacionadas con la educación (50% de las mujeres y 48% de los hombres) y con servicios de gobierno (28% de las mujeres y 35% de los hombres) (ver Cuadro IV.9). Cuando consideramos el sector de actividad, encontramos que las mujeres de origen extranjero participaron en diferentes áreas: servicios profesionales y técnicos (33%), servicios de gobierno (30%) y, educación (27%). En tanto que los hombres de origen extranjero se concentran en dos: educación (50%) y servicios profesionales y técnicos (25%) (ver Cuadro IV.10).

Cuadro IV.9 Sector de actividad por género de egresados mexicanos

Género	Total	Servicios Bancarios, Financieros y de Seguros	Educación	Servicios Profesionales y Técnicos	Servicios de Gobierno	Servicios de Salud	Otro
Mujeres	100%	2%	50%	15%	28%	2%	4%
Hombres	100%	8%	48%	8%	35%	-	2%

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro IV.10 Sector de actividad por género de egresados extranjeros

Género	Total	Servicios Bancarios, Financieros y de Seguros	Educación	Servicios Profesionales y Técnicos	Servicios de Gobierno	Servicios de Salud	Otro
Mujeres	100%	1%	27%	33%	30%	7%	1%
Hombres	100%	-	50%	25%	19%	4%	3%

Fuente: Elaboración propia.

Tanto al considerar el tipo de organización como el sector de actividad donde se desempeñaban, apreciamos que una gran mayoría participaba en el sector público en dos áreas: educación y servicios de gobierno; por lo que desde antes de su ingreso, estas personas ya pertenecían al sector que más se relaciona con el perfil profesional que obtienen los posgraduados de FLACSO México.

Por tanto, contar con experiencia laboral previa a los estudios de posgrado tiene dos efectos para la inserción laboral. Primero, dependiendo del sector de actividad, del tipo de organización y de las condiciones laborales, va a ser posible o no la reincorporación a las actividades laborales una vez concluidos los estudios de posgrado. Lo interesante será responder ¿quiénes son los que pueden reincorporarse? Segundo, como ya se ha mencionado, una parte importante de los vínculos que las personas tienen surge en la esfera laboral y educacional (debido al número de contactos profesionales que se tiene y al tipo de lazo que se forma

**Más allá del Capital Humano:****Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

con los compañeros<sup>87</sup>), vínculos que se pueden mantener aún cuando las personas no continúen laborando o estudiando en el mismo lugar (Katz, 1958). Al respecto lo que buscamos responder es ¿la formación académica de posgrado, permite capitalizar socialmente? y ¿el capital social que poseían los egresados antes de ingresar a FLACSO les facilita su reinserción laboral? A partir de la información que presentamos en el siguiente apartado intentamos responder estas preguntas.

**IV.2.3 Experiencia Laboral en el Periodo Posterior Inmediato al Término del Posgrado**

Los posgrados que se imparten en FLACSO tienen la característica de ser de dedicación exclusiva, lo que implica un costo de oportunidad importante ya que es necesario salir del mercado de trabajo, dos años en el caso de las maestrías y tres, en el caso del doctorado (o hasta cinco, si consideramos que algunas personas realizan estudios de maestría y doctorado en forma continua). Este costo de oportunidad aumenta si consideramos que muchos de los estudiantes deben trasladarse fuera de su entorno social-laboral (como es el caso de los extranjeros y mexicanos cuya ciudad de origen no sea el Distrito Federal). Sin embargo y de acuerdo a lo planteado por la teoría del capital humano (retornos a la educación), este costo de oportunidad se debe compensar o reducir, por el nivel de especialización obtenido, lo cual debiera traducirse en un aumento de las remuneraciones en los periodos subsiguientes al término de los estudios.

En esta sección nos vamos a enfocar en quienes buscaron trabajo al término del posgrado (en el momento posterior inmediato a la obtención del grado), identificando los factores asociados con la búsqueda y obtención del trabajo, desagregando por origen y género. Por tanto, las preguntas que guían el desarrollo de esta sección son:

- ¿Quiénes buscaron empleo?

---

<sup>87</sup> Como resultado del tiempo que se pasa en el lugar de trabajo y debido a los intereses que se comparten tanto en lo profesional como en lo personal.

#### Capítulo IV. Modelo Micro

- ¿Cuánto tardaron en conseguirlo?
- ¿Cuáles medios utilizaron para conseguirlo?
- ¿Cuáles fueron los resultados?

En el caso de los estudiantes de FLACSO, sólo el 45% de los egresados considerados buscaron trabajo al final del posgrado. La no búsqueda de trabajo (173 de los 314 casos) se debió principalmente a que decidieron continuar estudiando (33%), siguieron con el trabajo que tenían antes de empezar con sus estudios en FLACSO (25%), encontraron trabajo antes de concluir con sus estudios (21%) y, encontraron trabajo sin buscarlo (11%).

Antes de centrarnos en el subconjunto de la población que buscó trabajo, es necesario señalar quiénes conforman ese 25% que logró reincorporarse al trabajo que tenía antes de iniciar los estudios de posgrado. El análisis muestra que el 31% de los que trabajaban el sector público volvieron a su antiguo trabajo (en actividades relacionadas con la educación y los servicios de gobierno) y sólo el 14% de quienes trabajaban en el sector privado (en servicios profesionales). Dicho de otra forma, el 67% de los que se reincorporaron a su trabajo, pertenecían al sector público. Esta situación da cuenta de la seguridad laboral que ofrece el sector público en comparación a la que da el sector privado, así como del compromiso que tiene el primero con la formación de las personas que ahí trabajan, sobre todo en el ámbito educativo (ya que muchas universidades promueven la especialización de la planta académica: otorgándoles permisos especiales, becas, y permitiéndoles acceder a mejores remuneraciones una vez obtenido el grado).

Volviendo al grupo de egresados que buscó trabajo (141 casos), casi el 70% lo conforman extranjeros y el resto mexicanos. En el caso de los extranjeros que buscaron trabajo al término del posgrado el 40% cursaron la Maestría en Ciencias Sociales (MCS), 23% la Maestría en Población (MP), 16% la Maestría en Gobierno (MG) y, 21% al Doctorado de Investigación en Ciencias Sociales (DCS). En el caso

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

de los mexicanos que buscaron trabajo al término del posgrado el 36% cursó la MCS, 20% la MP, 36% la MG y, 9% el DCS.

La inserción de los egresados de FLACSO en el mercado de trabajo es relativamente rápida<sup>88</sup>: el 75% de los egresados extranjeros y el 73% de los egresados mexicanos encontraron trabajo en menos de tres meses. En este punto destacan los egresados que cursaron estudios en la Maestría en Población ya que el 91% de los extranjeros y el 89% de los mexicanos, encontraron trabajo en menos de tres meses. Le siguen los egresados de la Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos, con el 81% de extranjeros y el 69% de los mexicanos, en el mismo lapso de tiempo. En el caso de los egresados de doctorado, la totalidad de éstos encontró trabajo en un plazo no mayor a los seis meses. De acuerdo a los resultados del Capítulo III, la inserción laboral y las condiciones de la misma, son afectadas por el tipo de medio que se utiliza para conseguirla<sup>89</sup>. En lo que sigue nos enfocamos en comparar los resultados obtenidos por aquellos que utilizan o no capital social en este proceso.

Para definir qué tipo de medios refieren a los no tradicionales, es decir, al uso de capital social, consideramos las opciones de respuesta presentadas en la pregunta 28.4 *Medio a través del cual consiguió el empleo*, del Estudio de Egresados de FLACSO. De manera similar a la clasificación realizada en el Capítulo III, definimos como medios formales a los siguientes: bolsa de trabajo o agencia de empleo; anuncio en el periódico; creación de un negocio, despacho o

---

<sup>88</sup> Si lo comparamos con el tiempo que tardaron en encontrar trabajo los egresados de los posgrados del área de ciencias sociales y humanidades impartidos en las tres unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM): El 66.4%, de los egresados de posgrado de la UAM-Azcapotzalco, el 76.4% de la UAM-Iztapalapa y, el 70.8% de la UAM-Xochimilco, tardaron menos de seis meses en encontrar trabajo (UAM, 2010).

<sup>89</sup> En términos de Granovetter (1973) y Putnam (2000), la búsqueda puede ser a través de *medios formales e informales*. No hay un consenso sobre cual medio se utiliza primero, pero es claro que su uso depende de las condiciones del mercado laboral en el que se desea ingresar: es probable que en un mercado de trabajo donde no existan mecanismos formales para el ingreso, con una mala legislación laboral y con un alto desempleo, se utilicen al mismo tiempo *medios formales e informales* (Cohen y House, 1996; Requena, 2002).

#### Capítulo IV. Modelo Micro

consultoría propia; integración a un negocio o consultoría familiar<sup>90</sup>; concurso académico y, otro. Asumiendo que los medios informales hacen referencia al uso de la red social de la cual las personas forman parte, es decir, al uso del capital social del cual disponen y pueden utilizar, definimos como *medios informales* los siguientes: información y/o recomendación de compañeros del posgrado; información y/o recomendación de los profesores del posgrado; información y/o recomendación de amigos y familiares; relaciones hechas en empleos anteriores e; invitación expresa de una institución u organismo.

Lin *et al.* (1981a) señalan que el tipo de trabajo que se consigue está en función del tipo de recurso utilizado: riqueza, estatus y poder de los vínculos sociales que integran la red social de un individuo. En su estudio sobre la fuerza de trabajo de la ciudad de Albany, Nueva York, los autores encuentran que más de la mitad de las personas utilizaron su red contactos para encontrar trabajo y destacan la influencia que tiene el estatus ocupacional de los contactos, sobre el trabajo conseguido. Además, señalan que los antecedentes familiares contribuyen a conseguir el primer trabajo, pero, que no son tan importantes en los posteriores, adquiriendo mayor importancia el desarrollo profesional y las relaciones que se forman en el entorno experiencia laboral.

De los egresados que buscaron trabajo al término del posgrado, el 79% utilizó capital social para insertarse al mercado de trabajo y, el 21% utilizó lo que definimos como medios tradicionales (ver Gráfica IV.5). Al desagregar por tipo de capital social utilizado encontramos que los lazos fuertes se constituyen como el principal mecanismo para incorporarse al mercado de trabajo, seguido por los lazos débiles desarrollados durante el posgrado: el 34% de los que utilizaron medios no tradicionales recurrió a familiares y amigos, el 25% recibió invitación de una empresa o institución, el 17% recurrió a los compañeros del posgrado, el 13%

---

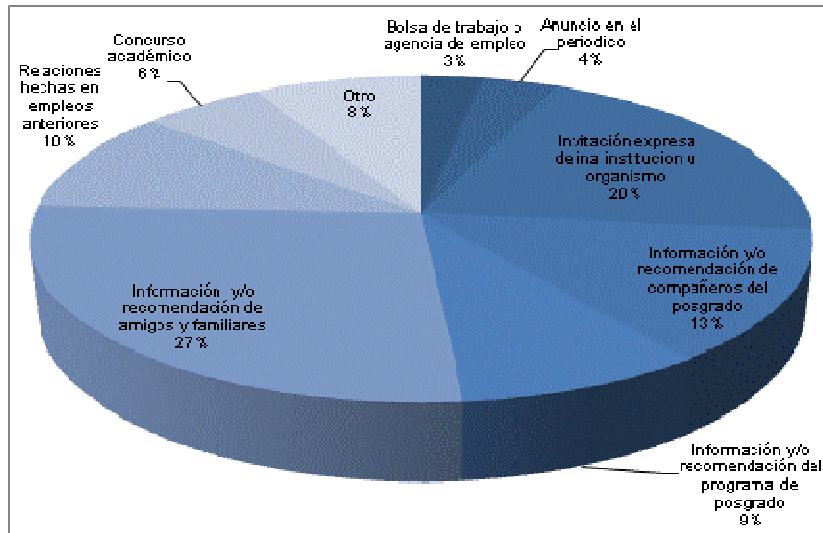
<sup>90</sup> Dejamos esta respuesta fuera de los medios no tradicionales, porque a pesar de referir a relaciones familiares, lo que queremos ver es el efecto que el uso del capital tiene para insertarse en el mercado laboral competitivo, y no en un negocio familiar donde probablemente el individuo hubiese ingresado aunque no realizara el posgrado.



**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

a las relaciones hechas en empleos anteriores y, el 11% a los profesores del programa.

Gráfica IV.5 Medio de Inserción de los egresados de FLACSO que buscaron trabajo. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con información del EE.

De lo anterior se desprende que, en el momento inmediato posterior a la culminación de los estudios, los egresados recurren en gran medida a los lazos fuertes para insertarse al mercado de trabajo (concordando por los resultados encontrados por Lin *et al.* 1981a), sin embargo, los lazos débiles que se desarrollan durante el posgrado también cobran importancia al momento de buscar trabajo<sup>91</sup> (28%, si consideramos a los compañeros y profesores del posgrado).

Uno de los aspectos del uso del capital social que ha sido considerado como positivo -tanto por los oferentes como los demandantes de empleo (Requena, 1990)-, es la reducción del tiempo que las personas destinan a la búsqueda de trabajo. En el caso de los egresados que utilizaron capital social en el momento inmediato posterior al posgrado, el 76% se incorporó al mercado de trabajo en

<sup>91</sup> En este punto hay que señalar que los egresados que utilizaron sus redes sociales en la búsqueda de trabajo, en su mayoría tenían experiencia laboral previa al inicio del posgrado.

#### Capítulo IV. Modelo Micro

menos de tres meses, respecto del 70% en el caso de quienes no lo utilizaron. Como mencionamos anteriormente, los egresados que utilizaron capital social como medio de inserción al mercado de trabajo recurrieron, en este orden de importancia, a familiares, amigos o conocidos; compañeros del posgrado; profesores del posgrado y; relaciones hechas en trabajos anteriores. Sin embargo, este orden se invierte cuando consideramos el tiempo que tardan en insertarse: el 92% de los que recurrieron a profesores del posgrado, 73% de los que recurrieron a relaciones en empleos anteriores, 68% de los que recurrieron a compañeros del posgrado y, 67% de los que recurrieron a familiares, amigos o conocidos, se insertaron en menos de tres meses. Si consideramos la información o recomendación de compañeros y profesores del posgrado, encontramos que éstos representan el 90% de los que se incorporaron en menos de tres meses, lo que da cuenta de la importancia que tienen estos nuevos vínculos generados durante los estudios para la inserción laboral de los egresados (concordando con lo propuestos en las hipótesis  $H_3$  y  $H_4$ ).

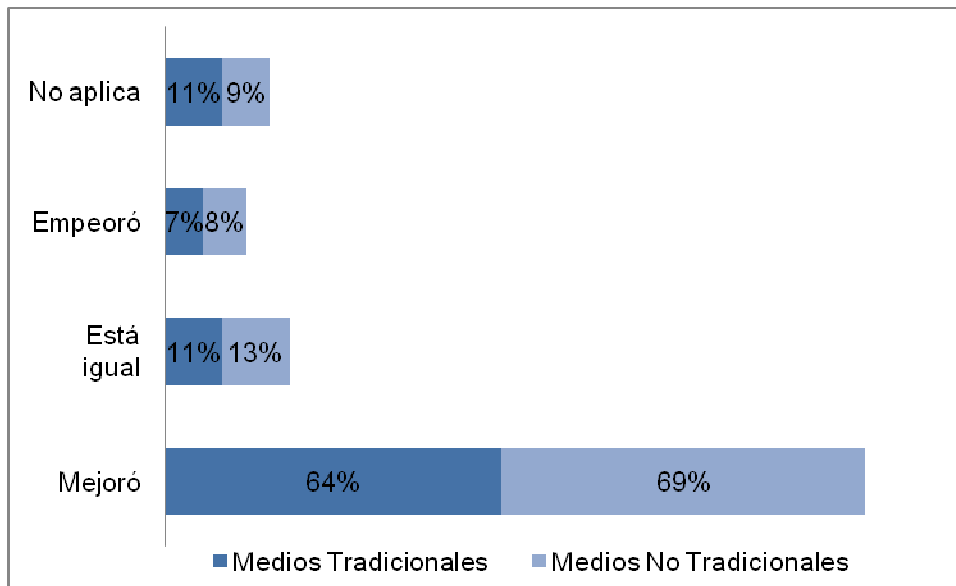
Una ley en la física, es que toda acción tiene una reacción. Esta ley tiene su símil en las ciencias sociales, pues toda acción (instrumental o expresiva) tiene algún tipo de resultado o consecuencia para los actores involucrados. En este caso, esperamos que el uso de capital social como medio de inserción laboral, mejore las condiciones bajo las cuales se insertan los egresados, para lo cual consideramos además del nivel de ingreso aspectos como: coincidencia entre actividades laborales y nivel de formación, tipo de organización, sector de actividad, tipo de contrato, y nivel jerárquico.

Considerando a aquellos que tenían experiencia previa a los estudios de posgrado y utilizaron capital social como medio para insertarse al mercado de trabajo una vez que finalizaron sus estudios, encontramos lo siguiente: al comparar el nivel de ingreso que tenían en el empleo antes de ingresar al posgrado y el que consiguieron en el momento posterior inmediato a su egreso, el 69% declaró haber experimentado mejoras en sus ingresos. En este punto observamos uno de

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

los beneficios del capital social, puesto que el nivel de ingreso de aquellos que lo utilizaron mejoró en una mayor proporción que el de quienes no lo utilizaron para insertarse al mercado de trabajo (ver Gráfica IV.6).

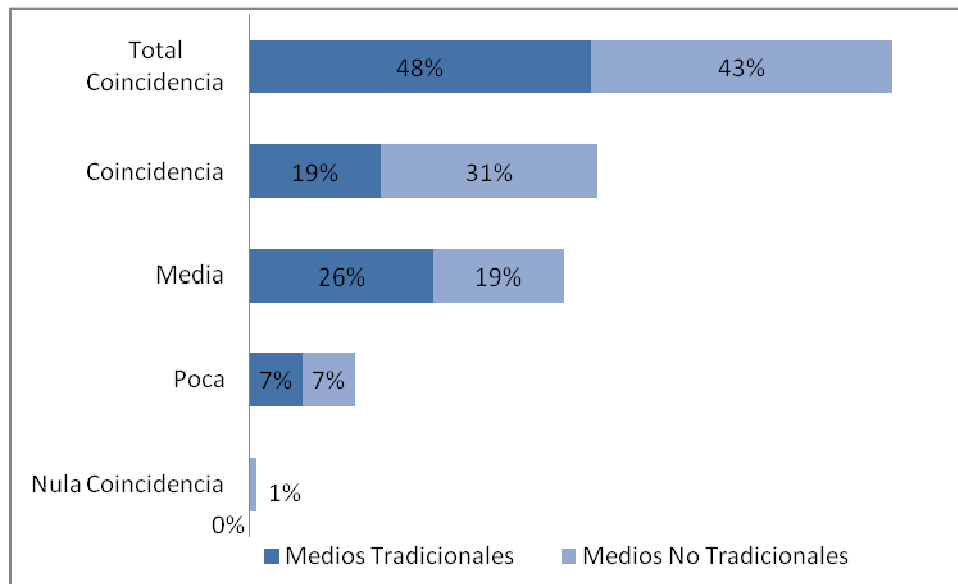
Gráfica IV.6 Comparación del Nivel Salarial en el Empleo Inmediato Anterior y el Empleo Inmediato Posterior y Medio de Inserción. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Otro aspecto que nos interesa destacar como uno de los efectos positivos del capital social, es que posibilita encontrar trabajos más acordes a los estudios que se han realizado. En el caso de los egresados que utilizaron capital social, el 74% declaró encontrarse realizando actividades coincidentes con el nivel de formación alcanzado, en tanto que de los egresados que utilizaron medios tradicionales sólo el 67% declaró este nivel de coincidencia (ver Gráfica IV.7).

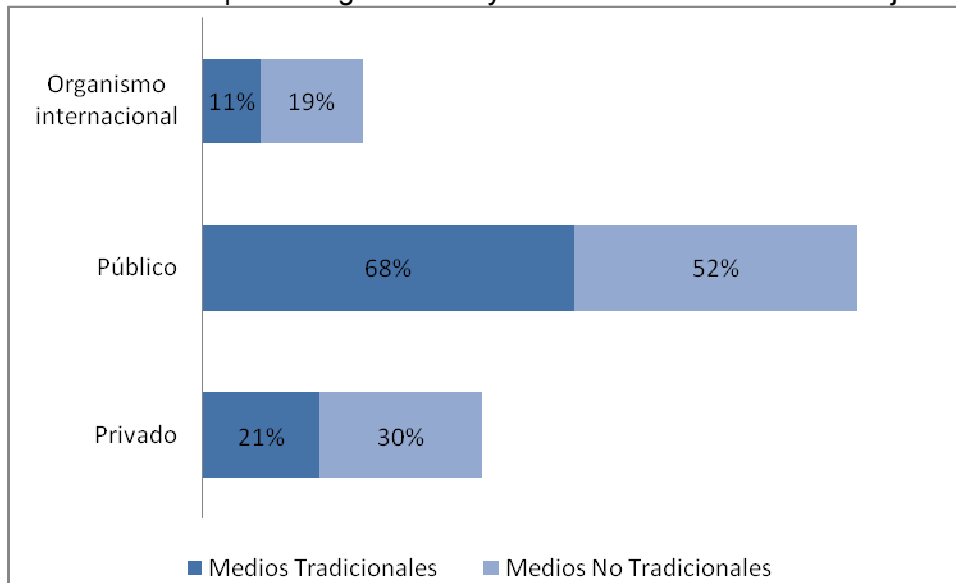
Gráfica IV.7 Coincidencia entre Actividades Laborales y Nivel de Formación y, Medio de Inserción. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Otro indicador que da cuenta de la coincidencia entre los estudios y el trabajo desempeñado, es el tipo de organización donde se insertan los egresados. En el caso de los egresados de FLACSO, por el perfil profesional que adquieren se espera que se incorporen en el sector público; en efecto, el 55% de los egresados que buscaron trabajo en el momento posterior inmediato se incorporaron en éste sector. Cuando consideramos el medio utilizado, encontramos que es mayor el número de los que ingresan al sector público mediante medios tradicionales que utilizando capital social (68% vs 52%). Suponemos que esto se debe a la estructura de contratación de los gobiernos pues ésta tiende a estar más reglamentada que la del sector privado. En este último, es mayor el número de egresados que ingresó vía capital social respecto de los que usaron medios tradicionales. En este sentido, se debe destacar la participación de los egresados en organismos internacionales, donde un 19% se insertó mediante capital social, versus un 11% que utilizó medios tradicionales (ver Gráfica IV.8).

Gráfica IV.8 Tipo de Organización y Medio de Inserción. Porcentajes.

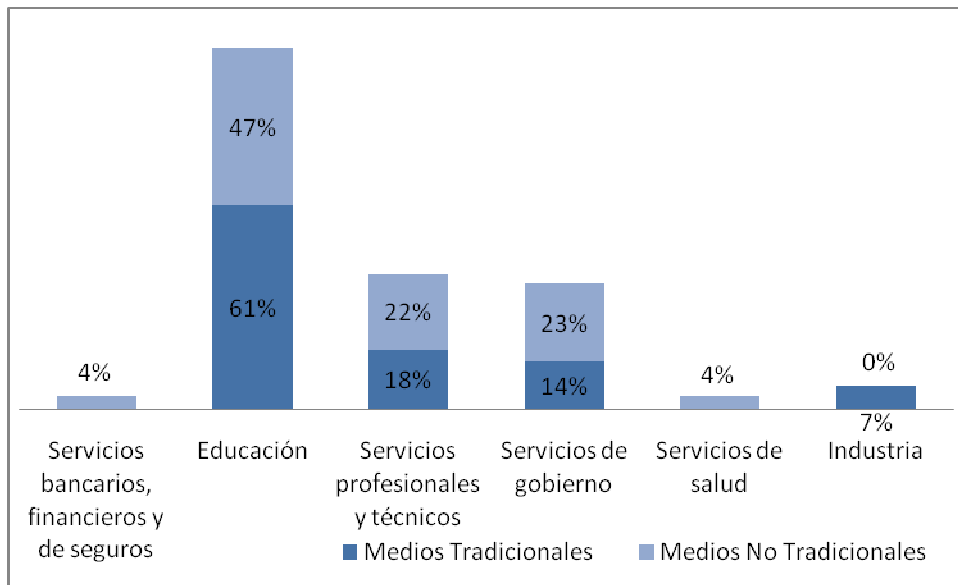


Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Asociado a lo anterior, el sector de actividad donde se incorporó el mayor número de egresados vía medios tradicionales y capital social (61% y 47%, respectivamente) fue en la educación. El segundo sector en el que se insertaron, en el caso de los que utilizaron medios tradicionales fueron los servicios profesionales y técnicos (18%) y; en el caso de los que utilizaron capital social fueron los servicios de gobierno (23%). Como ya señalamos, esto se debe al perfil con que egresan los estudiantes de posgrado de FLACSO -profesional o académico- (ver Gráfica IV.9)

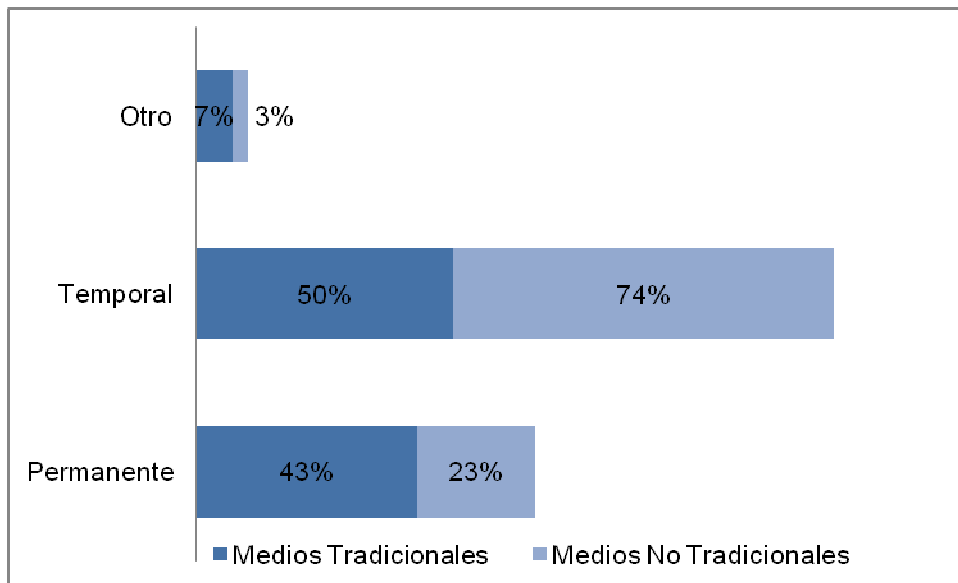
Al considerar el tipo de contrato que consiguen los egresados, destaca el predominio de los contratos de tipo temporal (ver Gráfica IV.10): 50% en el caso de los que utilizaron medios tradicionales y, 74% en el caso de los que utilizaron capital social. En tanto que de aquellos egresados que obtuvieron contratos de tipo permanente: 43% usaron medios tradicionales y 23% usaron capital social. Esto es contrario a lo que se espera de acuerdo a la teoría y puede deberse, a la cada vez mayor flexibilidad del mercado laboral y al cambio en el sistema de contratación del sector público (incorporación del sistema de servicio profesional de carrera).

Gráfica IV.9 Sector de Actividad y Medio de Inserción. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Gráfica IV.10 Tipo de Contrato y Medio de Inserción. Porcentajes.



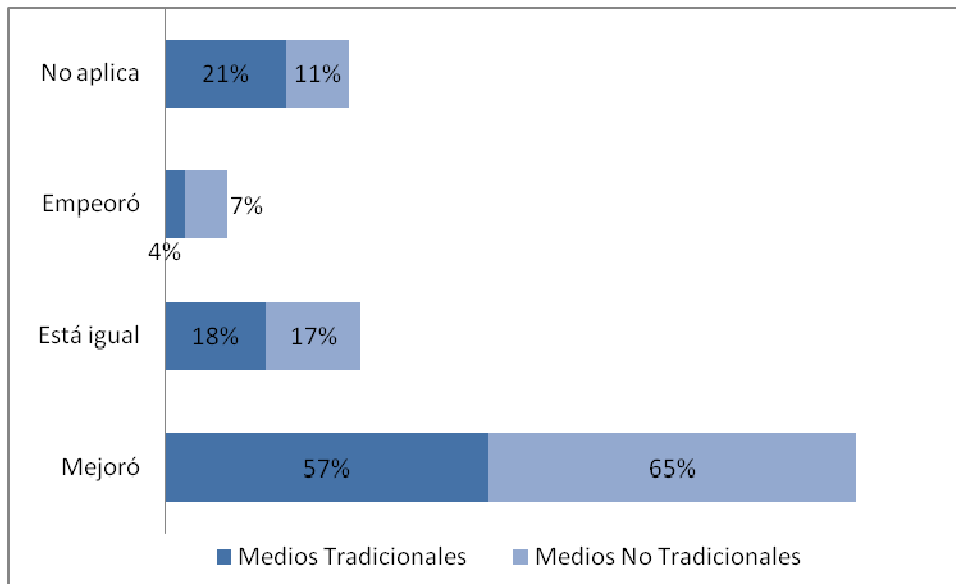
Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Otro de los efectos positivos que se espera tener con el uso del capital social como medio de inserción, es la mejora en la importancia del cargo que desempeñan las personas, la cual podemos aproximar a través del nivel jerárquico que éstas ocupan (ver Gráfica IV.11). El 65% de los egresados que utilizaron

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

capital social declararon haber mejorado su nivel jerárquico respecto del trabajo que tenían antes de ingresar al posgrado, porcentaje que es superior al de quienes utilizaron medios tradicionales (57%).

Gráfica IV.11 Nivel Jerárquico Empleo Anterior y Empleo Posterior al Posgrado según Medio de Inserción. Porcentajes.



Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Los resultados anteriores dan cuenta de que el capital social es un medio efectivo para buscar y encontrar trabajo. Además, podemos apreciar el efecto positivo que tiene el capital social en la inserción al mercado de trabajo así como sobre las condiciones que rodean dicha inserción. Por último, cabe mencionar que una parte del capital social que las personas adquieren y utilizan para conseguir trabajo se genera durante los estudios de posgrado, dando cuenta nuevamente del cumplimiento de la hipótesis H<sub>4</sub>: *el capital social que se desarrolla durante los estudios de posgrado es el que mayormente contribuye a la inserción laboral, en el caso de las personas que cuentan con estos niveles de formación.*

En la siguiente sección se busca observar si hay una permanencia en los efectos positivos que tiene el uso del capital social sobre la inserción.

#### IV.2.4 Experiencia Laboral Posterior al Posgrado

El momento posterior al egreso se refiere a la realidad en la que se encontraban los egresados de FLACSO en el momento en que fue aplicada la encuesta del EE. Comenzamos esta sección realizando una breve descripción de la situación laboral actual de los egresados de FLACSO y posteriormente presentamos los efectos que tiene el usar capital social sobre el nivel de ingreso, la satisfacción con las actividades realizadas y, la relación entre actividades realizadas y nivel de formación.

En el momento actual, el 76.4% de los egresados que respondieron el EE, se encontraban trabajando<sup>92</sup>. Las principales razones por las cuales algunos declararon no trabajar fueron cuatro: estar estudiando (80%), encontrarse al cuidado de la familia (7%), tener ofertas de trabajo poco atractivas (3%) y no encontrar trabajo (3%). El continuar estudiando denota la importancia que tiene la formación académica para este subconjunto de la población, debido a las demandas formativas que van ligadas a los sectores donde se espera que se incorporen: academia y gobierno.

La situación de aquellos que se encuentran trabajando es la siguiente: el 86% son empleados y el 11% se desempeñan como profesionistas independientes. La mayoría se ubica en el sector público (66%), desempeñándose en actividades relacionadas con la educación (62%) o de servicios profesionales (18%).

Al igual que en la sección anterior, debemos identificar a quienes utilizaron capital social para conseguir el empleo actual. Para ello, consideramos las opciones de respuesta presentadas en la pregunta 30.11 *Medio a través del cual consiguió el empleo*, del Estudio de Egresados de FLACSO:

1. Bolsa de trabajo o agencia de empleo
2. Anuncio en el periódico

---

<sup>92</sup> De los 240 egresados que declararon trabajar en el momento de la aplicación del EE, el 65% son extranjeros y el 35% mexicanos. Sólo 2% de los mexicanos declaró estar trabajando fuera del país. En tanto que el 32% de los egresados extranjeros se encontraba trabajando en México.



**Más allá del Capital Humano:****Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

3. Invitación expresa de una institución u organismo
4. Información y/o recomendación de compañeros del posgrado
5. Información y/o recomendación del profesores del posgrado
6. Información y/o recomendación de amigos y familiares
7. Relaciones hechas en empleos anteriores
8. Creación de un negocio, despacho o consultoría propia
9. Integración a un negocio o consultoría familiar
10. Concurso académico
11. Otro

Las opciones 1, 2, 8, 9,10 y 11 se consideran medios tradicionales, y las opciones 3, 4, 5, 6 y 7, medios no tradicionales (capital social). Al analizar el medio que utilizaron para insertarse al mercado de trabajo, observamos que el 61% utilizó medios no tradicionales y el 39% restante, medios tradicionales. De aquellos que utilizaron capital social, el 34% recibió invitación para incorporarse al trabajo, el 25% utilizó relaciones hechas en empleos anteriores, 20% recurrió a familiares y amigos, 13% profesores del posgrado y 8% a compañeros del mismo. Si sumamos los dos últimos medios encontramos que el capital social que se forma en el posgrado (lazos débiles) supera al que se tiene de familiares y amigos (lazos fuertes). Si comparamos estos datos con los encontrados en el momento posterior inmediato al posgrado, vemos que existe un cambio en el capital social utilizado en este segundo momento: hay un aumento de las invitaciones de las instituciones, del uso de las relaciones hechas en trabajos anteriores y de profesores del posgrado y; una disminución en el uso de compañeros del posgrado y de familiares y amigos. Lo anterior, da cuenta del cambio evidente que experimenta el capital social de las personas en el tiempo, tal como señalamos en la hipótesis H<sub>3</sub>: *el capital social se modifica con el tiempo, en consecuencia, el tipo de red y los recursos a los que pueden acceder a través de ésta, también se modifican*. En consecuencia, tanto el trabajo como el ambiente académico se convierten en fuente de capital social, debido a que son los lugares donde

pasamos más tiempo conviviendo con otras personas (desarrollando vínculos de tipo horizontal y vertical).

Como hicimos en el apartado anterior, a continuación damos cuenta del efecto que tiene el capital social sobre la inserción, considerando además del nivel de ingreso<sup>93</sup> y la satisfacción laboral, las variables: coincidencia entre actividades laborales y nivel de formación, sector de actividad, tipo de contrato, y nivel jerárquico.

Como podemos observar en el Cuadro IV.11 es mayor el número de egresados que hacen uso del capital social como medio de inserción y se encuentran en los niveles de ingreso medio y alto, en relación al uso de los medios tradicionales. Por otro lado, es mayor el número de egresados que usaron medios no tradicionales y declaran haber mejorado el nivel de ingreso en el momento actual en relación al que tuvieron en el momento inmediato posterior al egreso del posgrado (Cuadro IV.12).

Cuadro IV.11 Nivel de Ingreso y Medio de Inserción.

Medio de Inserción	Bajo	Medio	Alto	Total
Total	100%	100%	100%	100%
Medios No Tradicionales	66%	62%	53%	60%
Medios Tradicionales	34%	38%	47%	40%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Cuadro IV.12 Comparación del Ingreso entre el Momento Actual y el Posterior Inmediato por Medio de Inserción.

Medio de Inserción	Comparación del Ingreso				Total
	Mejóro	Está igual	Empeoró	No aplica	
Total	100%	100%	100%	100%	100%
Medios No Tradicionales	58%	71%	69%	61%	61%
Medios Tradicionales	42%	29%	31%	39%	39%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

<sup>93</sup> El nivel de ingreso se encuentra dividido en tres niveles: bajo, medio y alto. El bajo se refiere al nivel de ingresos que se encuentra por debajo de los mil dólares, que sería el equivalente aproximado a una beca de posgrado en México. El medio, a los ingresos que se encuentran entre los mil y dos mil dólares. El alto, cuando los ingresos mensuales superan los dos mil dólares.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Al considerar el grado de satisfacción con las actividades realizadas (Cuadro IV.13), encontramos que el 74% de quienes usaron medios tradicionales y no tradicionales, declaran estar satisfechos o totalmente satisfechos con las actividades que realizan.

Cuadro IV.13 Satisfacción con las Actividades Realizadas y Medio de Inserción.

Medio de Inserción	Total Satisfacción	Satisfacción	Mediana	Baja	Nula Satisfacción	Total
Medios No Tradicionales	42%	32%	19%	3%	3%	100%
Medios Tradicionales	50%	24%	17%	4%	5%	100%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Respecto de la coincidencia entre las actividades realizadas y los estudios cursados, el 74% de los egresados que utilizaron capital social como medio de inserción, manifestó encontrarse realizando actividades que coinciden con los niveles de formación cursados (coincidencia y total coincidencia), en tanto que de los que usaron medios tradicionales, sólo el 64% reporta altos niveles de coincidencia (Cuadro IV.14).

Cuadro IV.14 Relación con las Actividades Realizadas y Medio de Inserción.

Medio de Inserción	Total Coincidencia	Coincidencia	Mediana Coincidencia	Baja Coincidencia	Nula Coincidencia
Medios No Tradicionales	42%	32%	18%	4%	4%
Medios Tradicionales	38%	28%	21%	7%	7%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

La relación positiva entre estos tres indicadores (ingreso, coincidencia entre actividades y estudio y, satisfacción) y el uso del capital social, sustentan lo señalado por la teoría y por los estudios empíricos, respecto de los beneficios asociados al uso de medios no tradicionales.

A continuación se presentan los efectos de hacer uso de medios no tradicionales en relación a otros indicadores. En el momento actual la mayoría de los egresados

de FLACSO se encuentran realizando actividades relacionadas con la educación. La segunda actividad donde se concentran los que utilizan medios tradicionales son los servicios profesionales, en tanto que los que utilizan capital social, en servicios de gobierno (Cuadro IV.15). Si bien es alto el número de egresados que se encuentran trabajando con contrato temporal, la mayor parte de quienes utilizaron medios no tradicionales cuentan con contrato permanente (Cuadro IV.16), a diferencia de lo que ocurría en el momento inmediato posterior.

Cuadro IV.15 Medio de Inserción y Sector de Actividad.

Medio de Inserción	Total	Educación	Servicios Profesionales	Servicios de Gobierno
Medios Tradicionales	94%	64%	23%	7%
Medios No Tradicionales	94%	60%	15%	19%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

Cuadro IV.16 Medio de Inserción y Tipo de Contrato.

Medio de Inserción	Total	Permanente	Temporal	Otro
Medios Tradicionales	100%	36%	59%	5%
Medios No Tradicionales	100%	43%	53%	4%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

En cuanto al nivel jerárquico encontramos que es mayor el número de egresados que usaron medios no tradicionales, que declaró haber aumentado la jerarquía que tienen en el momento actual respecto del trabajo inmediato posterior al egreso del posgrado (Cuadro IV.17). De lo anterior podemos inferir que permite a los egresados ir escalando en la estructura social, mejorando sus condiciones laborales, desempeñándose en puestos de mayor responsabilidad y accediendo a mejores ingresos.

Cuadro IV.17 Cambio en el Nivel de Jerarquía y Medio de Inserción.

Medio de Inserción	Jerarquía				No aplica
	Total	Mejóro	Está igual	Empeoró	
Medios No Tradicionales	61%	57%	81%	50%	59%
Medios Tradicionales	39%	43%	19%	50%	41%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Por último, destacamos el papel que tiene el capital social sobre la inserción a nivel nacional e internacional. Como mencionamos al comienzo del capítulo, una buena proporción de estudiantes en FLACSO son de origen extranjero. Cuando consideramos el medio que utilizaron para insertarse al mercado de trabajo, encontramos que el 70% de los egresados mexicanos utilizaron el capital social como medio de inserción, en tanto que los extranjeros que regresan a sus respectivos países utilizan principalmente los medios tradicionales. Sin embargo, cuando observamos la situación de los egresados extranjeros que continúan en México, encontramos que dos terceras partes utilizaron capital social para insertarse al mercado de trabajo, lo que releva la importancia que tienen las redes sociales que se forman durante el posgrado sobre la inserción laboral (ya que las redes sociales de estos individuos, en el contexto mexicano, se componen principalmente de profesores y compañeros del posgrado, recurriéndose más a los primeros como medio de inserción) (ver Cuadro IV.18).

Cuadro IV.18 Localización del Empleo y Medio de Inserción por Origen de los Egresados.

Medio de Inserción	Localización del Empleo			
	Extranjero		México	
	Mexicanos	Extranjeros	Mexicanos	Extranjeros
Total	-	100%	100%	100%
Medios No Tradicionales	-	47%	70%	67%
Medios Tradicionales	-	53%	30%	33%

Fuente: Elaboración propia con información del EE.

En el siguiente apartado se presenta un breve análisis sobre el tipo de capital social utilizado por la población objetivo en el momento actual.

### **IV.3 Análisis del Capital Social de los Egresados de FLACSO**

En este apartado nos centramos sólo en aquellos que utilizaron capital social como medio de inserción en el momento actual, con el fin de caracterizar: el tipo de vínculo que tiene con el contacto, los contactos (posición y estatus), los recursos (información e influencia); considerando la información obtenida en la

#### Capítulo IV. Modelo Micro

encuesta complementaria que se envió a 200 egresados mediante el correo electrónico, la cual fue respondida por 57 ex-alumnos (tasa de respuesta del 29%).

Los egresados de FLACSO, México se caracterizan por ser miembros de asociaciones científicas o académicas y, por participar en comunidades virtuales de divulgación científica. En este sentido, reconocen la importancia que tiene el ser miembro de este tipo de grupos para su desarrollo profesional. Además, permanentemente participan en congresos y seminarios, lo cual les permite compartir información relacionada con sus investigaciones, elaborar publicaciones en conjunto con las personas que conocen en esos seminarios, y organizar otros eventos académicos que promuevan el intercambio continuo de conocimientos y el fortalecimiento de las redes de investigación. Contemplando estos hechos, señalan que los principales elementos para la construcción de una red profesional o laboral son: la confianza, el compartir intereses, el nivel educativo y compartir información.

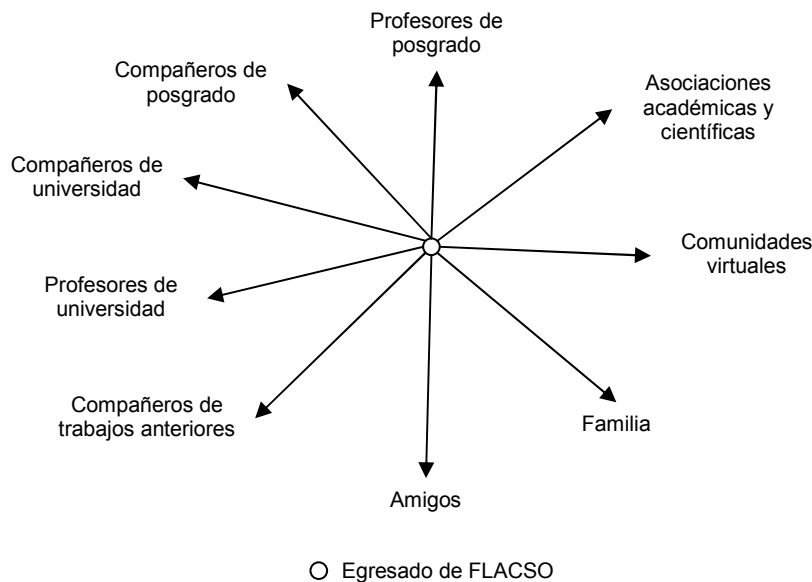
Otro aspecto que da cuenta de su red relacional, son las relaciones permanente que mantienen con los compañeros del posgrado, de la universidad y de trabajos anteriores; que señalan contactarse periódicamente (de manera semanal o mensual) con estas personas vía correo electrónico, a través de conversaciones telefónicas o por encuentros casuales.

A pesar de que la evidencia muestra que estos individuos son seres sociales que participan en diversos grupos, mantienen relaciones en distintos niveles y utilizan al capital social como medio de inserción (ver Figura IV.2); al preguntarles sobre las características que consideran necesarias para tener éxito en el mundo profesional, afirman que lo más importante es la educación y las capacidades personales, señalando en tercer lugar a las redes sociales. Respecto de lo cual reconocen que, las personas recurren a sus contactos y conocidos para encontrar trabajo principalmente porque: i) los contactos pueden proporcionarles información sobre posibles empleos, ii) es un mecanismo habitual de búsqueda de empleo, iii)

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

los contactos se encuentran bien posicionados, iv) permiten acceder a un mejor trabajo o, v) no encuentran trabajo por medios tradicionales.

Figura IV.2 Red Social del Egresado

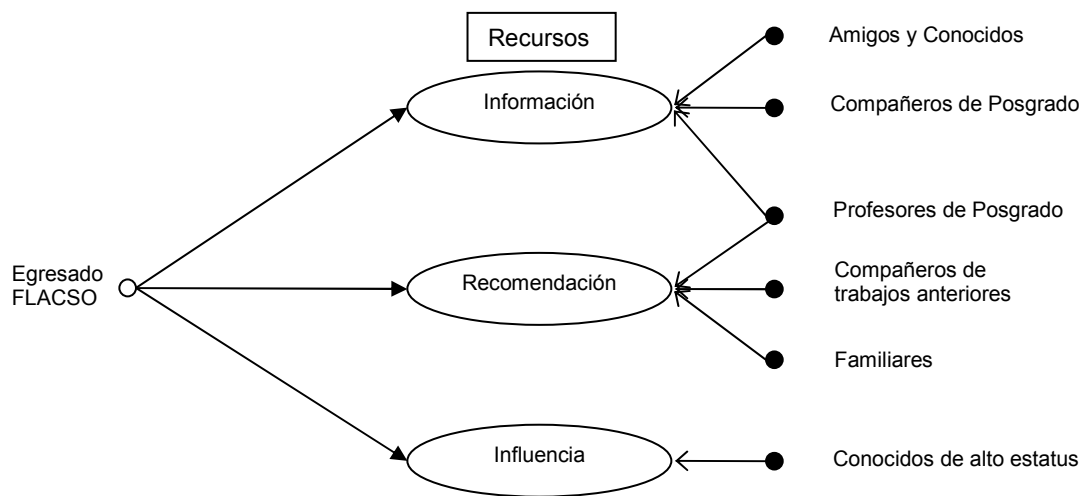


Fuente: Elaboración propia.

Analizando sus propias experiencias, observamos que los egresados de FLACSO recurren en primer lugar, a sus amigos y conocidos, y en segundo a los contactos hechos en el posgrado (compañeros y profesores) para obtener información sobre empleos. Sin embargo, para obtener recomendaciones que les faciliten el ingreso al mercado laboral, recurren a contactos hechos en trabajos anteriores, a familiares y a profesores de los posgrados. Además, aquellos que poseen vínculos con contactos bien posicionados, pueden utilizar el estatus de estas personas (directores, jefes de departamento o otros cargos importantes) afectando en forma directa su contratación. Lo anterior se esquematiza en la Figura IV.3.

Dado que el perfil de los egresados de FLACSO está enfocado, principalmente a desempeñarse en instituciones de investigación, para lograr insertarse de manera exitosa en este ámbito (y como hemos mencionado) recurren mayormente al capital social formado durante los estudios de posgrado.

Figura IV.3. Estructura de la Red y Recursos.



Fuente: Elaboración propia.

#### IV.4 Comentarios Finales

En el Capítulo III, al considerar el efecto que tiene el capital social sobre la inserción de las personas con estudios de posgrado en el ámbito nacional, encontramos que éste no sólo favorece la inserción laboral sino que posibilita ubicarse dentro de los segmentos más elevados de ingreso y estar satisfecho con las actividades desempeñadas. El análisis de las trayectorias laborales realizado en este capítulo, nos permite ubicar a los egresados en tres momentos diferentes y comparar ciertas características. En este caso encontramos que los efectos ocurridos a nivel nacional se replican en una población particular, lo cual sirve para validar el modelo propuesto en el Capítulo III y nos permite afirmar que *el capital social contribuye a la inserción laboral y tiene un efecto positivo sobre las condiciones de dicha inserción* (hipótesis H<sub>1</sub> y H<sub>2</sub>).

Si nos enfocamos en el nivel de ingreso que obtienen en el momento actual, vemos que en el nivel de ingreso más alto es mayor el número de aquellos que utilizaron capital social. Además, estos individuos experimentaron una mejora en sus ingresos en relación al trabajo inmediato posterior al término de los estudios de posgrado. Por otro lado, quienes utilizaron capital social, están realizando actividades más acordes a los estudios cursados que quienes no lo hicieron.



### **Más allá del Capital Humano:**

#### **Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Un hecho que llama la atención es que tanto quienes hacen uso de medios tradicionales como no tradicionales, manifiestan tener el mismo nivel de satisfacción con las actividades que se encuentran realizando. Esto último no debe extrañar, pues como vimos, la mayor parte de los egresados de FLACSO se ha logrado incorporar en áreas que tienen que ver con la formación alcanzada, lo cual favorece la existencia de altos niveles de satisfacción. Sin embargo, recordemos que aquellos que utilizan capital social se incorporan al mercado de trabajo en forma más expedita que los que no lo utilizan.

A la luz de estos resultados, podemos concluir que, en un mercado laboral como el mexicano -caracterizado por la subocupación- el uso de las redes de contactos evita que las personas con alta formación académica caigan en el problema de la subutilización de las capacidades adquiridas en sus estudios, lo cual distorsionaría los efectos esperados del capital humano avanzado sobre el desarrollo económico del país. Así, el ejercicio realizado en este capítulo permite dar cuenta del cumplimiento de las hipótesis  $H_2$ ,  $H_3$  y  $H_4$ , en una población específica.

## Comentarios y Conclusiones

En esta parte final del documento presentamos, en la primera sección, las conclusiones generales obtenidas en este análisis, identificando los aportes y reconociendo las limitaciones del mismo; y en la segunda sección, algunas recomendaciones que surgen del análisis expuesto y que pretenden coadyuvar en la mejora de las políticas de formación de capital humano en México.

### Aportes y Límites de los Hallazgos

El análisis realizado a lo largo de esta investigación ha permitido valorar el efecto del capital social sobre la calidad de la inserción laboral, en el caso de aquellos que cuentan con altos niveles de formación académica.

En el primer capítulo nos enfocamos en describir y caracterizar el mercado de trabajo en México, centrándonos en determinar si lo predicho por la teoría del capital humano se cumple: es decir, *aquellos con mayores niveles de formación obtienen mayores ingresos en el mercado del trabajo*. Lamentablemente, el análisis realizado da cuenta de que en México existe una incapacidad del mercado de trabajo para absorber apropiadamente a aquellas personas que cuentan con estudios de maestría o doctorado. También pudimos observar que gran parte de los posgraduados recurre a medios no tradicionales para conseguir empleo, esto es: utilizan el capital social que se encuentra en sus manos.

A partir de estos hallazgos, en el segundo capítulo nos propusimos definir y entender el concepto de capital social, identificando de dónde surge, cómo ha sido abordado y desde qué perspectivas, para qué se utiliza en las ciencias sociales y cómo ha sido medido. También, quisimos explorar qué se ha dicho en la literatura sobre capital social e inserción laboral, a partir de lo cual establecimos la siguiente hipótesis: *el uso de capital social permite insertarse en mejores condiciones al mercado laboral en relación al uso de medios tradicionales, reflejándose en niveles de ingreso más altos y en una mayor satisfacción con el puesto de trabajo*.

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

En los capítulos III y IV nos dedicamos a comprobar el cumplimiento de ésta y otras hipótesis planteadas. En el Capítulo III realizamos un análisis macro, referido al caso mexicano utilizando información proveniente de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010, encontrando que efectivamente el uso del capital social como medio de inserción laboral, permite obtener mejores ingresos y colocarse en un empleo que reporta mayores niveles de satisfacción.

Finalmente, en el cuarto capítulo realizamos un análisis micro para analizar cómo se forma y qué tipo de capital social se agrega durante la realización de estudios de posgrados. Nuestros resultados señalan que como en el caso macro un importante número de personas que cuentan con estos niveles de formación utiliza como medio de inserción, el capital social; además damos cuenta de que una buena parte de este capital social se genera durante la realización de los estudios y contribuye significativamente en los procesos de inserción.

De esta forma, si bien la investigación ha permitido obtener conclusiones certeras respecto de los beneficios asociados al uso del capital social en la inserción laboral, así como del tipo de vínculo y los recursos que reportan los mayores beneficios, también posee algunas limitaciones entre las que podemos mencionar: i) debido a que nos centramos en un subconjunto específico de la población (posgraduados) considerando información para un solo país, trasladar los resultados a otras realidades implica valorar las diferencias y similitudes de los contextos sociales, económicos y culturales de ambos países; ii) para estimar el modelo macro, hemos construido un indicador de capital social a partir de información que no fue recolectada con ese fin, lo cual limita la precisión de tal indicador; y iii) la realización del análisis micro, mediante el cual se buscaba caracterizar el capital social con que cuentan los posgraduados resultó más complejo de lo que se esperaba, obteniéndose información para un número reducido de casos, lo cual implicó modificar las técnicas de análisis inicialmente contempladas.

## Comentarios y Conclusiones

Considerando estas limitaciones y a partir de las conclusiones obtenidas surgen interrogantes que abren futuras agendas de investigación. Respecto a la teoría del capital social: ¿es posible generar fuentes de información que consideren en forma apropiada el efecto del capital social instrumental?, ¿por qué no podemos obtener información sobre capital social instrumental con los indicadores que actualmente existen?. En relación al caso mexicano nos preguntamos: ¿los resultados encontrados en México reflejan la realidad de otros países latinoamericanos?, ¿cómo puede el gobierno mexicano mejorar los desequilibrios existentes entre oferta y demanda de trabajo?, ¿cuál es el papel que debe jugar CONACYT en estas mejoras?, ¿existe un límite en la inversión en capital humano avanzado, esto es, el gobierno debe seguir invirtiendo en este tipo de programas o más bien debiera invertir en otro tipo de formación (técnicos superiores)? En relación a la teoría del capital humano queda pendiente por responder: ¿dónde falla la teoría del capital humano?, ¿cómo podemos potencializar el desarrollo conjunto de capital humano y social? En la siguiente sección aproximamos algunas respuestas en relación al caso mexicano.

### **Formación de Capital Humano e Inserción Laboral: una Mirada desde las Políticas Públicas.**

El logro del desarrollo económico es una preocupación presente en las agendas públicas desde hace varias décadas (preocupación que se hace presente en cada plan nacional de desarrollo cada seis años). Desde la teoría se espera que contar con mayor capital humano facilite a un país como el nuestro alcanzar niveles de crecimiento sostenido que le permita llegar al primer mundo, sin embargo y como aquí hemos mostrado no basta con formar capital humano avanzado, también es necesario tener un mercado laboral que sea capaz de absorber a estos individuos con alta formación, otorgándoles buenas condiciones laborales donde puedan desarrollar al máximo sus capacidades.

Respecto de los actuales problemas en la inserción laboral en México, Burgos y López (2010) señalan que sumado al desempleo existen otras distorsiones como:

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

la ocupación de puestos que no requieren de estudios universitarios; la baja coincidencia de los conocimientos y habilidades adquiridos en las instituciones de educación superior y las funciones desempeñadas (desfase de conocimientos) y; los correspondientes bajos niveles salariales. En el estudio realizado por estos autores, encontraron que la tasa de ocupación de los egresados de la Universidad de Sonora si bien puede parecer alta (91.4%), es un reflejo parcial de la situación del mercado laboral mexicano, puesto que no da cuenta de las condiciones laborales existentes: sólo un 53.8% de los egresados tiene salarios adecuados, uno de cada cinco realiza actividades laborales de baja coincidencia con su carrera y se localizan en puestos que no son de tipo profesional y; alrededor del 16% no utiliza plenamente los conocimientos y habilidades adquiridos en su formación. Por tanto, el problema más grave no es el desempleo de profesionistas, sino las condiciones en las que éstos se insertan en el mercado de trabajo.

Estos resultados muestran que en la realidad no se cumple lo propuesto por la teoría del capital humano, pues ni las empresas -con su conducta optimizadora- aprovechan totalmente los conocimientos y habilidades de sus empleados, ni éstos realizan funciones de acuerdo con su nivel educativo. Además, un aspecto que es vital, los ingresos de los egresados universitarios no corresponden a su formación académica.

Esta situación en el mercado laboral de profesionistas en el país, debiera llevar a replantear no sólo la política económica de manera que se promueva el crecimiento de la producción y del empleo, sino también la *política educativa* y de *ciencia y tecnología* para promover que los esfuerzos por aumentar la cobertura en educación superior se ligen de manera efectiva a los conocimientos y habilidades que la sociedad requiere. Considerando lo anterior, a continuación proponemos algunas opciones para mejorar los sistemas de formación de capital humano en México, tomando como referente programas similares que se han implementado en otros países latinoamericanos, las cuales apuntan a mejorar y

aumentar los medios tradicionales (o formales) a través de los que los posgraduados puedan acceder al mercado laboral.

Se sugiere que CONACYT implemente los siguientes programas:

1. *Iniciación en la Investigación*: el cual tendría entre sus finalidades ayudar a renovar los recursos humanos dedicados a la investigación y fortalecer el desarrollo de investigación científica, financiando proyectos de posgraduados que inician su carrera investigativa, los cuales si bien deberán contar con el patrocinio de alguna universidad o centro de investigación, no necesariamente requeriría estar contratados. El apoyo otorgado por CONACYT se extendería por un máximo de tres años y cubriría gastos de honorarios, viáticos, equipo y materiales.
2. *Inserción en la Academia*: el cual estaría destinado a promover la inserción de nuevos investigadores con grado de doctor, en universidades y centros de investigación del país. El papel del CONACYT, sería el de financiar las remuneraciones del investigador por un periodo máximo de tres años. En este programa, las propias universidades y centros deberán postular a los candidatos y comprometerse a contratarlos por, al menos, el doble del tiempo que CONACYT haya financiado las remuneraciones del investigador . Así, el posgraduado podría contar con experiencia laboral y desarrollar redes sociales vinculadas al ámbito científico y generar producción científica.
3. *Inserción en el Sector Productivo*: de manera similar al anterior, este programa estaría destinado a promover la inserción de maestros y doctores en el sector productivo del país, fortaleciendo las actividades de investigación y desarrollo, tanto en el ámbito público como privado. En este caso serían las empresas y centros tecnológicos quienes deben presentar a sus candidatos y comprometerse a contratarlos por, al menos, el doble del tiempo que CONACYT haya financiado las remuneraciones del posgraduado.
4. *Repatriación de cerebros*: si bien es cierto que CONACYT ya cuenta con un programa de repatriación, éste está enfocado a personas con grado de doctor que posean una trayectoria consolidada de investigación, pero no considera

### **Más allá del Capital Humano:**

#### **Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

vincular en el país a personas que estén iniciando su carrera investigativa y que hayan cursado estudios de posgrado en el extranjero. Por tanto, se propone mejorar este programa promoviendo que aquellos que decidieron especializarse fuera de México (maestros y doctores) tengan incentivos a regresar una vez culminados sus estudios.

De esta manera, podríamos esperar que se corrijan los actuales desequilibrios entre oferta y demanda laboral y estaríamos aprovechando mejor los recursos invertidos, por el propio gobierno, en la formación de capital humano avanzado. Así, los científicos formados a través de los programas de becas podrían contribuir de manera efectiva a la consolidación de los centros de investigación del país y a la generación de conocimiento e innovaciones, aportan de forma relevante al anhelado desarrollo económico.

## Bibliografía

## Bibliografía

Abrajan Castro, María Guadalupe *et al.* (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa en *Enseñanza e Investigación en Psicología*, Vol. 14, N° 1, enero-junio, pp. 105-118.

Adler, Larissa (1994). *Redes Sociales, Cultura y Poder: Ensayos de Antropología Latinoamericana*, Miguel Ángel Porrúa, México.

Adler, Paul y Seok-Woo Kwon (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept, en *The Academy of Management Review*, Vol. 27, N° 1, pp.17-40.

ANUIES (2003a). *Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico 1990-2000*, Vol. 1, México.

---- (2003b). *Mercado Laboral de Profesionistas en México. Diagnóstico 1990-2000*, Vol. 2, México.

Arriagada, Irma (2003). Capital Social: Potencialidades y Limitaciones Analíticas de un Concepto, en *Estudios Sociológicos*, septiembre-diciembre, vol. XXI, N°3, pp. 557-584.

Arriagada, Irma *et al.* (2004). Lineamientos de Acción para el Diseño de Programas de Superación de la Pobreza desde el Enfoque del Capital Social, en *CEPAL Serie Manuales*, División de Desarrollo Social, N° 36, Santiago.

Banco Mundial (1998). *The Initiative on Defining, Monitoring and Measuring Social Capital: Overview and Program Description*, Social Development Department, Social Capital Initiative Working Paper Series, N°1, Washington, D.C.

Barceinas, Fernando (2003). Endogeneidad y Rendimientos a la Educación, en *Estudios Económicos*, Vol. 18, N° 1, pp. 79-131.

---- (2001). *Capital Humano y Rendimientos a la Educación en México*, Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona, Departamento de Economía Aplicada, Barcelona.

Barro, Robert (1997). *Determinants of Economic Growth*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.

---- (1991). Economic Growth in a Cross Section of Countries, en *NBER Working Papers 3120*.

Becerril, Gabriela (2005). *Subutilización de los Profesionistas en México*, Tesis de Maestría, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, México.

Becker, Gary (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, The University of Chicago Press, Chicago.

---- (1977). *Teoría Económica*, Fondo de Cultura Económica, México.

Benhabid, Jess. y Mark Spiegel (1984). The Role of Human Capital in Economic Development, en *Journal of Monetary Economics*, N° 34, pp. 143-173.



**Más allá del Capital Humano:****Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Blaug, Mark (1984). *Introducción a la Economía de la Educación*, Lecturas Seleccionadas sobre Educación, Secretaría de Educación Pública, México.

Boix, Charles y Daniel Posner (2000). Capital Social y Democracia, en *Revista Española de Ciencia Política*, Vol. 1, N° 2, pp. 159-186.

Bourdieu, Pierre (2001). El Capital Social. Apuntes Provisionales, en *Zona Abierta*, N° 94/95, pp.83-87.

---- (1986). *The Forms of Capital*, en <http://econ.tau.ac.il/papers/publicf/Zeltzer1.pdf>

Bracho, Teresa (1994). Los Rendimientos Económicos de la Escolaridad en México, 1989, en *Economía Mexicana. Nueva Época*, Vol. III, N° 2, 345-377.

Bracho, Teresa y Andrés Zamudio (1994a). *Rendimientos Económicos de la Escolaridad I: Discusión Teórica y Métodos de Estimación*, Documentos de Trabajo, CIDE, México.

---- (1994b). *Rendimientos Económicos de la Escolaridad II: Estimaciones para el Caso Mexicano, 1989*, Documentos de Trabajo, CIDE, México.

---- (1994c). *Rendimientos Económicos de la Escolaridad III: El Problema del Sesgo por Selección*, Documentos de Trabajo, CIDE, México.

Burgos Flores, Benjamín y Karla López Montes (2010). La Situación del Mercado Laboral de Profesionistas, en *Revista de la Educación Superior*, Vol. xxxix, N° 156, pp. 19-33.

Burt, Ronald (2004). Structural Holes and Good Ideas, en *American Journal of Sociology*, Vol. 110, N° 2, 349-399.

---- (2000). The Social Capital of French and American Managers, en *Organization Science*, Vol. 11, N° 2, pp. 123-147.

---- (1999). *Decay Functions*, working paper, University of Chicago and INSEAD, Chicago.

---- (1997). The Contingent Value of Social Capital, en *Administrative Science Quarterly*, N° 42, pp. 339-365.

Calvó-Armengol, Antoni (2006). Redes sociales en el mercado laboral, en *Els Opuscles*, N° 17, Centre de Recerca en Economía Internacional, Universitat Pompeu Fabra, España.

Carnoy, Martin (1967). Rates of returns to schooling in Latin America, en *The Journal of Human Resources*, Vol. 2, N° 3, pp. 359-374.

Cecchini, Simone y Andras Uthoff (2008). Pobreza y Empleo en América Latina: 1990-2005, en *Revista de la CEPAL*, N° 94, Santiago.

CEPAL (2009). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2008-2009*, División de Desarrollo Económico, Santiago.

---- (2001): *Capital Social y Pobreza*, Documento preparado para la Conferencia Regional sobre Capital Social y Pobreza, 24-26 de septiembre, Santiago.

## Bibliografía

Cohen, Barney y William House (1996). Labor Market Choices, Earnings and Informal Networks in Khartoum, en *Economic Development and Cultural Change*, Vol. 44. N° 3, pp. 589-618.

Coleman, James (1990). *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge.

---- (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital, en *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, pp. 95-120.

CONACYT (2010). *Informe General del Estado de la Ciencia y Tecnología 2007*, Consejo Nacional para la Ciencia y Tecnología, México.

Davenport, Thomas (1999). *Human Capital Instruments and Returns*, The Jossey-Bass Business & Management Series.

De Graaf, Nan Dirk y Hendrik Derk Flap (1988). With a Little Help From my Friends: Social Resources as an Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands and the United States, en *Social Forces*, Vol. 67, N°2, pp.452-472.

Destinobles, André Gerald (2006). *El Capital Humano en las Teorías del Crecimiento Económico*, Textos Universitarios, Universidad Autónoma de Chihuahua, Chihuahua.

Díaz Giménez, Javier (1999). *Macroeconomía: Primeros Conceptos*, Antoni Bosch Editores, Barcelona.

Durston, John (2000). ¿Qué es el Capital Social Comunitario?, en *CEPAL Serie Políticas Sociales*, N° 38, Santiago.

Espinoza, Vicente (2003). Capital Social y Movilidad Ocupacional en el Cono Sur, en Arriagada y Miranda (comps.) *Capital Social: Potencialidades Analíticas y Metodológicas para la Superación de la Pobreza*, Serie Seminarios y Conferencias N° 31, CEPAL, Santiago.

Ermisch, John y Marco, Francesconi (2001). Family Matters: Impacts of Family Background on Education Attainments, en *Economica*, N° 68, pp. 137-156.

Esser, Harmut (2008). The Two Meanings of Social Capital en Castiglione, Mario et al (eds.), *The Handbook of Social Capital*, Oxford University Press, Norfolk.

FAO (2006). *Tendencias y perspectivas del Sector Forestal en América Latina y el Caribe. Informe Nacional Complementario Argentina* en [www.fao.org](http://www.fao.org)

Farr, James (2004). Social Capital: A Conceptual History, en *Political Theory*, Vol. 32, N° 1, pp.6-33.

Figueras, Salvador y Pedro Gargallo (2003). *Análisis Exploratorio de Datos*, en <http://www.5campus.com/leccion/aed>

FLACSO (2008). *Estudio de Egresados*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México, México.

**Más allá del Capital Humano:**

**Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Franzen, Axel y Dominik Hangartner (2006). Social Networks and Labor Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital, en *European Sociology Review*, Vol. 22, N° 4, pp.353-368.

Fukuyama, Francis (1996). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, Free Press Paperbacks, Nueva York.

Galaz Fontes, Jesús (2003). *La Satisfacción Laboral de los Académicos Mexicanos en una Universidad Estatal Pública*, Serie Investigaciones, ANUIES, México.

Gaviria, Mario (2007). El Crecimiento Endógeno a Partir de las Externalidades del Capital Humano, en *Cuadernos de Economía*, Vol. XXVI, N° 46, pp. 51-73.

Gímenez, Gregorio (2005). La Dotación de Capital Humano de América Latina y el Caribe, en *Revista de la CEPAL*, N° 86., Santiago.

Gobierno Federal (2008). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*, Secretaría de Educación Pública, México.

Granovetter, Mark (2002). A Theoretical Agenda for Economic Sociology, en Guillen *et al.* (eds.) *The New Economic Sociology*, Russel Sage Foundation.

---- (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Carrers*, The University of Chicago Press.

---- (1973). The Strength of weak Ties, en *The American Journal of Sociology*, Vol. 78, N° 6, pp. 1360-1380.

Grayson, Paul (2004). Social Dynamics, University Experiences and Graduate's Job Outcomes, en *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 25, N° 5, pp.609-627.

Grootaert, Christiaan y Thierry van Bastelar (2002). Social Capital: From Definition to Measurement, en Grootaert y van Bastelar (eds.), *Understanding and Measuring Social Capital. A Multidisciplinary Tool for Practitioners*, Banco Mundial, Washington, D.C.

Gujarati, Damodar (2003). *Econometría*, McGrawHill, México.

Hernández García, María (2006). *El Capital Social y la Cultura Política en el Compromiso Cívico de México*. Tesis de Doctorado, FLACSO, México.

Hernández Laos, Enrique (2004a). Panorama del Mercado Laboral de Profesionistas en México, *Economía UNAM*, Vol. 1, N° 2.

---- (2004b). *Mercados Regionales de Trabajo en México: Estructura y Funcionamiento*, Estudios sobre Desarrollo Humano, PNUD, México.

Herreros, Francisco y Andrés de Francisco (2001). Capital Social, en *Zona Abierta*, N° 94/95.

INE (2010). *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, Instituto Nacional de Estadística, España.

## Bibliografía

- INEGI (2009). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2009*, Instituto Nacional del Estadística, Geografía e Informática, México.
- Inkpen, Andrew y Eric Tsang (2005). Social Capital, Networks and Knowledge Transfer, en *Academy of Management Review*, Vol. 30, N° 1.
- Ioannides, Yannis M. y Linda Datcher Loury (2004). *Job Information Networks, Neighborhood Effects and Inequality*, Working Paper, Department of Economics, Tuis University.
- Jordana, Jacint (2000). Instituciones y Capital Social: ¿Qué explica Qué?, en *Revista Española de Ciencia Política*, Vol. 1, N° 2.
- Katz, Fred (1958), Occupational Contact Networks, en *Social Forces*, Vol.37, N°1.
- Keeley, Brian (2007). *Capital Humano: ¿Cómo influye en su vida lo que usted sabe?*, OCDE, México
- Kyriacou, George (1991). Level and Growth Effects of Human Capital: A Cross-Country Study of the Convergence Hypothesis, Working Papers, Starr Center for Applied Economics, New York University, New York.
- Koka, Balaji y John Prescott (2002). Strategic Alliances as Social Capital: a Multidimensional View, en *Strategic Management Journal*, Vol. 23, N° 9.
- Levy, Margaret (2001). Capital Social y Asocial: Ensayo Crítico sobre Making Democracy Work, en Herreros y de Francisco (comps.), *Zona Abierta*, N° 94/95.
- Lin, Nan (2008). A Network Theory of Social Capital en Castiglione, Mario *et al* (eds.), *The Handbook of Social Capital*, Oxford University Press, Norfolk.
- (2006). *Building a Network Theory of Social Capital* en *Social Capital: Theory and Research*, Aldine Transactions
- (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, Cambridge.
- (1999). Social Networks and Status Attainment, en *Annual Review of Sociology*, Vol. 25.
- Lin, Nan y Daniel, Yaeger (1975). The Process of Occupational Status Achievement: A Preliminary Cross-national Comparison, *The American Journal of Sociology*, Vol. 81, No. 3.
- Lin, Nan *et al.* (1981a). Social Resources and Occupational Status Attainment, en *Social Forces*, Vol. 59, N° 4.
- (1981b). Social Resources and Strength of Ties: Structural Factor in Occupational Status Attainment, en *American Sociological Review*, Vol. 46, N° 4.
- López Acevedo, Gladys (2004). México: Evolution of Earnings Inequality and Rates of Returns to Education (1988-2002), *Estudios Económicos*, Vol.19, N° 2.
- López Pérez, Lourdes (2006). *Formación de Competencias Profesionales en Egresados de Sociología de la UAM*, Tesis de Maestría, FLACSO, México.

**Más allá del Capital Humano:****Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

Loury, Glenn (1976). *A Dynamic Theory of Racial Income Differences*, Discussion Paper 225, The Center of Mathematics Studies in Economics and Management Sciences, Northwestern University en [www.kellogg.nwe.edu/research/math](http://www.kellogg.nwe.edu/research/math).

Mankiw, Gregory *et al.* (1992). A contribution to the empirics of economic growth, en *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, N°2.

Mincer, Jacob (1958). Investment in Human and Personal Income Distribution, en *The Journal of Political Economy*, Vol. 66, N° 4.

Mouw, Ted (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matters?, en *American Sociological Review*, Vol. 68, N° 6.

Nahapiet, Janine y Sumantra Ghoshal (1998). Social Capital, Intelectual Capital and the Organizational Advantage, en *Academy of Management Review*, Vol. 23, N° 2, pp. 242-266.

Neira, Isabel (2007). Capital Humano y Desarrollo Económico Mundial, en *Estudios Económicos de Desarrollo Internacional*, Vol. 7, N°2.

---- (2003). Modelos Econométricos de Capital Humano: Principales enfoques y evidencia empírica, en *Economic Development* N°64, Universidad de Santiago de Compostela.

Noneman, Walter y Patrick Vanhoudt (1996). A Further Argumentation of the Solow Model and the Empirics of Economic Growth for OECD Countries, en *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, N°3.

OCDE (2001). *The Well-being of Nations. The Role of Human and Social Capital*, Centre for Educational Research and Innovation, Paris.

ONS (2001). *Social Capital. A Review of Literature*, Social Analysis and Reporting Division, Office for National Statistics, Reino Unido.

Ordaz, Juan Luis (2007). México: Capital Humano e Ingresos. Retornos a la Educación, 1994-2005, en *CEPAL, Serie Estudios y Perspectivas*, N° 90, Santiago.

Osterbacka, Eva (2001). Family background and Economic Status in Finland, en *The Scandinavian Journal of Economics*, Vol. 103, N° 3.

Ostrom, Elinor y T. K. Ahn (2003). Una perspectiva del capital social desde las ciencias sociales: Capital Social y Acción Colectiva, en *Revista Mexicana de Sociología*, Vol.65, N°1.

Papadópulos, Jorge y Rosario, Radakovich (2006). Educación Superior y Género en América Latina, en *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*, IESALC, UNESCO, Caracas.

Pellizari, Michele (2010). Do friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?, en *Industrial Labor Relations Review*, Vol. 63, N° 3.

Polanía Reyes, Sandra (2005). Capital social e ingreso de los hogares del sector urbano en Colombia, en *Desarrollo y Sociedad*, N° 56.

Portes, Alejandro (2000). The Two Meanings of Social Capital, en *Sociological Forum*, Vol. 15, N° 1.



## Bibliografía

- (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology, en *Annual Review of Sociology*, Vol. 24.
- Portes, Alejandro y Julia Sensenbrenner (1993). Embeddedness and Immigration: Notes of Social Determinants of Economic Action, en *The American Journal of Sociology*, Vol. 98, N°6.
- Putnam, Robert (2002). *Solo en la Bolera. Colapso y Resurgimiento de la Comunidad Norteamericana*, Galaxia Gutemberg, España.
- (2001). La Comunidad Próspera. El Capital Social y la Vida Pública en Herreros y de Francisco (comps.), *Zona Abierta*, N° 94/95.
- (1994). *Para Hacer Que la Democracia Funcione*, Editorial Galac, Caracas.
- Requena Santos, Felix (2003). Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace, en *Social Indicators Research*, N° 61.
- (2000). Satisfacción, Bienestar y Calidad de Vida en el Trabajo, en *REIS*, N°92.
- (1990). Estructura Social y Mercado de Trabajo en la Ciudad de Málaga, en *Estudios Regionales*, N°27.
- Ricardo, David (1994). *Principios de Economía Política y Tributación: Obras y Correspondencia*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Rodríguez, Javier y Karina Ubaldo (2003). En torno a la formación y la inserción laboral de los profesionales en México en *Casa del Tiempo*, diciembre.
- Rodríguez, Paula y Carlos Román (2005). El Capital Social como Factor de Competitividad y Desarrollo Empresarial, en *Ekonomiaz*, N° 59, 2° Cuatrimestre.
- Rodríguez-Oreggia, Eduardo (2005). *Institutions, Geography and the Regional Development of Returns in Schooling in México*, Documento de Trabajo 8, Universidad Iberoamericana, IIDSES, México.
- Rojas, Mariano *et al.* (2000). Rentabilidad de la Inversión en Capital Humano en México, *Economía Mexicana. Nueva Época*, Vol. IX, N°2.
- Romer; Paul (1990). Endogenous Technological Changes, en *Journal of Political Economy*, Vol. 98, N° 5.
- Saavedra, María (2006). Posgrados y Demandas Laborales: la Evaluación de los Profesionales, en *Revista Iberoamericana de Educación*, N° 38.
- Samaniego, Norma (2002). *Las Políticas de Mercado de Trabajo en México y su Evaluación*, División de Desarrollo Económico, Serie Macroeconomía del Desarrollo N° 18, CEPAL, Santiago.
- Sarimaña, E (2002). Rendimiento de la Escolaridad en México: Una Aplicación del Método de Variables Instrumentales para 1988, *Gaceta Económica*, Vol.7, N°14.
- Schultz, Theodore W. (1992). *Restablecimiento del Equilibrio Económico*, Editorial Gedisa, España.
- (1972a). El Concepto de Capital Humano: Respuesta en Blaug (comp.) *Economía de la Educación*, Editorial Tecnos, Madrid.

**Más allá del Capital Humano:****Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

---- (1972b). Inversión en Capital Humano, en Blaug (comp.) *Economía de la Educación*, Editorial Tecnos, Madrid.

---- (1968). *Valor Económico de la Educación*, Manuales Uteha N° 93, Colección Educación, Editorial Uteha, México.

---- (1960). Capital Formation by Education, *The Journal of Political Economy*, Vol. 68, N°6.

Seibert, Scott *et al.* (2001). A Social Capital Theory of Career Success, en *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, N° 2, pp. 219-237.

Smith, Adam (1981). *Estudio sobre la Naturaleza y Causa de la Riqueza de las Naciones*, Fondo de Cultura Económica, México.

Touliatos, John *et al.* (1978). Influence of family background on scholastic achievement, en *The Journal of Experimental Education*, Vol. 46, No. 3.

Tsai, Wenpin and Sumantra Ghoshal (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks, en *The Academy of Management Journal*, Vol. 41, N° 4.

UAM (2010). *Estudio de Seguimiento de Egresados de Posgrado. Informe Global de Resultados*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Ureña Bonilla, Pedro y Carmen Castro Sancho (2009). Calidad de vida, sentido de coherencia y satisfacción laboral en profesores(as) de colegios técnicos en la Dirección Regional de Heredia, en *Revista Electrónica Educare*, Vol. XIII, N° 1.

Van der Gaag, Martin (2005). *Measurement of Individual Social Capital*, Netherlands Organization for Scientific Research (NWO), F&N Boekservices, Amsterdam.

Van der Gaag, Martin y Tom Snijders (2005). *The Resource Generator: Social Capital Quantification with Concrete Items*, Países Bajos.

Van Deth, Jan (2008). Measuring Social Capital, en Castiglione *et al.*, *The Handbook of Social Capital*, Oxford University Press, Norfolk.

Vázquez, Yazmín y Mayra Castañeda (2004). Apuntes para una reflexión sobre las concepciones del Capital Humano, *Economía y Desarrollo*, Vol. 135, N°1.

Villalobos, Guadalupe y René Pedroza (2009). Perspectiva de la Teoría del Capital Humano acerca de la Relación entre Educación y Desarrollo Económico, en *Tiempo de Educar*, N° 20, julio-diciembre.

Warren, Danielle (2008). The Nature and Logic of Bad Social Capital, en Castiglione *et al.*, *The Handbook of Social Capital*, Oxford University Press, Norfolk.

Weller, Jürgen (2006). Inserción laboral de jóvenes: Expectativas, demanda laboral y trayectorias, en Girardo, C.; de Ibarrola, M.; Jacinto, C.; Mochi, P. (coords) *Estrategias educativas y formativas para la inserción social y productiva*, OIT/CINTERFOR, Montevideo.

## Bibliografía

Woolcock, Michael (2001). The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes, en *Canadian Journal of Policy Research*, Volume 2, N° 1.

---- (1998). Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework, en *Theory and Society*, N°27.

Woolcock, Michael y Deepa, Narayan (1999). *Capital Social: Implicaciones para la Teoría, la Investigación y las Políticas sobre Desarrollo* en <http://poverty.worldbank.org/library/subtopic.php?topic=4294&sub=5020>.

Yamada, Gustavo (2009). Rendimientos de la Educación Superior en el Mercado Laboral, en *El Trimestre Económico*, Vol. LXXVI, N°302.

Zamudio, Andrés (2001). La Escolaridad y la Distribución Condicional del Ingreso. Una Aplicación Práctica, en *El Trimestre Económico*, Vol. LXVIII, N°269.

---- (1995). Rendimientos a la Educación Superior en México: Ajuste por Sesgo Utilizando Máxima Verosimilitud, en *Economía Mexicana. Nueva Época*, Vol. IV, N°1.

Zapata, Francisco (2002). Salario Mínimo y Empleo en Chile, México y Argentina, en *Papeles de Población*, abril-junio, N° 32.

## Referencias en Internet

Banco Mundial. Capital Social en Español en <http://web.worldbank.org>, accesado el 11 de noviembre de 2010.

Consejo Nacional de Población, CONAPO, México, [www.conapo.gob.mx](http://www.conapo.gob.mx)

Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, CONACYT, México, [www.conacyt.mx](http://www.conacyt.mx)

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, CONICET, Argentina, [www.conicet.gov.ar](http://www.conicet.gov.ar)

Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica, CONICYT, Chile, [www.conicyt.cl](http://www.conicyt.cl)

INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Resultados Interactivos* en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

---. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010* en [www.inegi.gob.mx](http://www.inegi.gob.mx)

ONS (*Office for National Statistics*) en <http://www.statistics.gov.uk> accesado el 12 de diciembre de 2010.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

UNAM. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2011) en <http://info4.juridicas.unam.mx/ijure/fed/9/4.htm?s>, accesado el 10 de enero de 2011.





## Anexo A. Cuadros Estadísticos

 Cuadro A.I. México: Población Económicamente Activa con Posgrado, 2005-2010.  
Porcentajes.

Población con Posgrado	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Económicamente Activa	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Ocupada	99.0%	98.5%	98.8%	97.4%	97.7%	96.5%
Desocupada	1.0%	1.5%	1.2%	2.6%	2.3%	3.5%

Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE, varios años. INEGI, México.

 Cuadro A.II. México: Población Ocupada con Posgrado que ganan más de cinco salarios  
mínimos, 2005-2010. Porcentajes.

Ocupados e Ingreso	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Población Ocupada con Posgrado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Ganan Más de 5 sm	61.3%	64.4%	64.0%	57.4%	53.4%	52.0%
Población Ocupada con Maestría	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Ganan Más de 5 sm	60.6%	64.4%	62.9%	56.5%	53.1%	51.6%
Población Ocupada con Doctorado	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Ganan Más de 5 sm	66.5%	64.6%	71.8%	64.6%	55.2%	55.0%

Fuente: Elaboración propia con información de la ENOE, varios años. INEGI, México.



Anexo B. Cuestionarios ENOE

B.1 ENOE. Cuestionario Sociodemográfico

INEGI INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA		INFORMACIÓN CONFIDENCIAL		I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN (Preservar del Estado de Provisorio (ENPE))	
ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO (ENOE) CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO CS 408		Confirma a las disposiciones del Artículo 37, párrafo primero de la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica en vigor. Los datos que proporcionas para fines estadísticos son confidenciales y no deben ser divulgados a la prensa. Los datos estadísticos confidenciales y bajo ninguna circunstancia podrán utilizarse para otro fin que no sea el estadístico.		Cuestionario... de... cuestionarios	
Entidad: _____		Control: _____		LPM: _____	
Municipio o delegación: _____		Distribución semanal: _____		Distribución semanal: _____	
Localidad: _____		Vivienda seleccionada: _____		Vivienda seleccionada: _____	
Colonia o fraccionamiento: _____		Hogar mudado: _____		Hogar mudado: _____	
Calle: _____ Núm. exterior: _____		Núm. progresivo de viv. en el listado: _____		Núm. progresivo de viv. en el listado: _____	
Núm. interior: _____ Núm. telefónico: _____		Núm. de hogar: _____		Núm. de hogar: _____	

II. RESULTADO DE LA ENTREVISTA						III. DATOS DEL PERSONAL OPERATIVO	
PRELIMINAR						SUPERVISOR (A)	
DEFINITIVO						CRÍTICO (A) VALIDADOR (A)	
Periodo	CLAVE (Código de casa o línea)	Fecha (Día Mes Año)	CLAVE (Código de casa o línea)	Fecha (Día Mes Año)	Nombre	RFC	Nombre
1a. entrevista							
2a. entrevista							
3a. entrevista							
4a. entrevista							

LISTADO DE CLAVES PARA REGISTRAR EL RESULTADO DE LA ENTREVISTA		IV. SUPERVISIÓN		V. RESIDENTES DE LA VIVIENDA E IDENTIFICACIÓN DE HOGARES			
00 Entrevista lograda	01 Entrevista observada?	1 SI	2 No	Aplica sólo al primer hogar			
01 Entrevista no lograda	1a. entrevista			Aplica a cada hogar			
02 Acuerdo temporales	2a. entrevista			1. ¿Cuántas personas viven normalmente en este hogar contando a los niños chiquitos y a los ancianos?			
03 Se negó a dar información	3a. entrevista			2. ¿Todas estas personas comparten un mismo gasto para comer?			
04 Información inadecuada				3. ¿Cuántos hogares o grupos de personas tienen gastos separados para comer contando el de salud?			
05 Otro motivo específico en observación				4. ¿En este hogar se cuenta a trabajadores domésticos?			
06 El hogar se movió				1 de entrada por salida? 2 de plantas? 3 de entrada por salida y de plantas? 4 No otros trabajadores domésticos			
07 Entrevista suspendida				1 SI - Paso a 4 2 No			
08 Entrevista para hablarse				¿Cuántos? Clase			
09 De uso temporal				¿Cuántos? Clase			
10 Inadecuada para hablarse				1a. entrevista			
11 De uso temporal para fines diferentes de habitación				2a. entrevista			
12 Demolida				3a. entrevista			
13 Cambio de sitio (móvil)				4a. entrevista			
14 Uso permanente para fines diferentes a los de habitación				5a. entrevista			
15 Otro motivo específico en observación				6a. entrevista			

VII. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS														
LISTA DE PERSONAS	CONDICIÓN DE RESIDENCIA	RESIDENTE	SEXO	EDAD	FECHA DE SACRAMENTO	LUGAR DE NACIMIENTO	ESTADOS	NIVEL DE INSTRUCCIÓN	QUERREÑA	ESTADÍSTICA ESCOLAR	ESTADO CIVIL	ESTADO CIVIL	ESTADO CIVIL	ESTADO CIVIL
1. ¿Cuál es el nombre de los integrantes de este hogar empadronado por el jefe o la jefa?	2. ¿Qué es... del jefe o la jefa?	3. ¿Qué es... del jefe o la jefa?	4. ¿Cuántos años cumplidos tiene...?	5. ¿En qué estado de la República Mexicana o país nació...?	6. ¿Sabe leer y escribir un idioma?	7. ¿Hasta qué año o grado aprobó... en la escuela?	8. ¿Cuál es el nombre de la carrera que estudia o estudió...?	9. ¿Qué escuela le enseñó a leer y escribir?	10. ¿Terminó los estudios de esta carrera?	11. ¿Asiste actualmente a la escuela?	12. ¿En total cuántas hijas e hijos que nacieron vivos ha tenido...?	13. ¿Actualmente...?	14. ¿En total cuántas hijas e hijos que nacieron vivos ha tenido...?	15. ¿En total cuántas hijas e hijos que nacieron vivos ha tenido...?
1a. entrevista														
2a. entrevista														
3a. entrevista														
4a. entrevista														
5a. entrevista														
6a. entrevista														
7a. entrevista														
8a. entrevista														
9a. entrevista														
10a. entrevista														
11a. entrevista														
12a. entrevista														
13a. entrevista														
14a. entrevista														
15a. entrevista														

VIII. AUSENTES DEFINITIVOS		IX. NUEVOS RESIDENTES		X. OBSERVACIONES		INFORMANTE	
1. ¿Cuál es el motivo principal por el que... se fue?	2. ¿A qué estado de la República Mexicana o país se fue...?	3. ¿Cuál es el motivo principal por el que llegó...?	4. ¿De qué estado de la República Mexicana o país vino...?	1a. entrevista		1a. entrevista	
01 Trabajo	02 Muerte con la familia	01 Trabajo	02 Inseguridad pública	2a. entrevista		2a. entrevista	
02 Faltado	03 Inseguridad pública	02 Faltado	03 Muerte	3a. entrevista		3a. entrevista	
03 De cast. o divorcio	04 Faltado - FURTERINA	03 De cast. o divorcio	04 Muerte	4a. entrevista		4a. entrevista	
04 De salud o divorcio	05 Otro motivo	04 De salud o divorcio	05 Otro motivo	5a. entrevista		5a. entrevista	
05 Problemas de salud	06 No	05 Problemas de salud	06 No	6a. entrevista		6a. entrevista	
		06 Muerte con la familia	07 No	7a. entrevista		7a. entrevista	
Número de región	Motivo	Número de región	Motivo	8a. entrevista		8a. entrevista	
				9a. entrevista		9a. entrevista	
				10a. entrevista		10a. entrevista	
				11a. entrevista		11a. entrevista	
				12a. entrevista		12a. entrevista	
				13a. entrevista		13a. entrevista	
				14a. entrevista		14a. entrevista	
				15a. entrevista		15a. entrevista	

## B.2 ENOE. Cuestionario de Ocupación y Empleo

<b>I. CONDICIÓN DE OCUPACIÓN</b>	
<p>1. Ahora le voy a preguntar por la situación laboral de ...                  ¿La semana pasada trabajó por lo menos una hora?</p> <p>1 Sí → <b>Página 3</b>                  2 No</p>	<p>1e. ¿En cuánto tiempo regresará ... a este mismo trabajo?</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿Ya se reincorporó o regresará a trabajar esta semana? → <b>Página 3</b>                  2 ¿En cuatro semanas o menos?                  3 ¿En más de cuatro semanas?                  4 ¿No hay seguridad de que regrese a trabajar o cuándo reinicie su actividad?                  5 No regresará                  9 NS</p>
<p>1a. Independientemente de lo que me acaba de decir, ¿... le dedicó la semana pasada al menos una hora a</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 realizar una actividad que le proporcionó ingresos?                  2 ayudar en las tierras o en el negocio de un familiar o de otra persona?                  3 No trabajó la semana pasada                  0 Exclusivo capturista</p> <p style="text-align: right;">} <b>Página 3</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>II. NO OCUPADOS</b></p> <p>2. ¿... ha tratado de</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 buscar trabajo en otro país o hacer preparativos para cruzar la frontera?                  2 buscar trabajo aquí en el país?                  3 poner un negocio o realizar una actividad por su cuenta sin poder todavía comenzar?                  4 Entonces, ¿no ha tratado de buscar trabajo?                  9 NS                  0 Exclusivo capturista</p> <p style="text-align: right;">} <b>Página 2a</b></p>
<p>1b. Aunque ya me dijo que ... no trabajó la semana pasada, ¿tiene algún empleo, negocio o realiza alguna actividad por su cuenta?</p> <p>1 Sí                  2 No → <b>Página 2</b></p>	<p>2a. ¿En qué fecha comenzó ... a buscar trabajo (o comenzó con los preparativos para poner el negocio)?</p> <p>                 ____ o ____ de ____ de ____ de ____                  día semana mes año             </p>
<p>1c. ¿Cuál es la razón principal por la que ... no trabajó la semana pasada?</p> <p style="text-align: center;">(Exacta y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>01 Huelga o paro laboral                  02 Paro técnico                  03 Suspensión temporal de sus funciones (asalarado)                  04 Asistencia a cursos de capacitación                  05 Vacaciones                  06 Permiso, enfermedad o arreglo de asuntos personales                  07 Falta de vehículo o descompostura de maquinaria                  08 Falta de materias primas, financiamiento o clientes                  09 Mal tiempo o fenómeno natural                  10 Término de temporada de trabajo o cultivo                  11 Comenzará un trabajo o negocio nuevo → <b>Página 2</b>                  12 Otra razón _____                  99 NS</p> <p style="text-align: right;">} <b>Página 3</b></p> <p style="text-align: right;">Especifica</p>	<p>2b. ¿En qué fecha fue la última vez que ... buscó trabajo (o comenzó con los preparativos para poner el negocio)?</p> <p>                 ____ o ____ de ____ de ____ de ____                  día semana mes año             </p> <p style="text-align: center;">(Clasifica en relación con el día de la entrevista)</p> <p>1 Hasta 1 mes → <b>Página 2d</b>                  2 Más de 1 hasta 2 meses                  3 Más de 2 hasta 3 meses                  4 Más de 3 meses } <b>Página 2e</b>                  9 NS</p>
<p>1d. Durante este periodo de ausencia ¿... recibe sueldo o ganancias?</p> <p>1 Sí → <b>Página 3</b>                  2 No                  9 NS</p>	<p><b>ATENCIÓN:</b> Verifica que el tiempo de búsqueda sea continuo. Si la búsqueda se interrumpió por dos semanas o más, anota en 2a la fecha en que se reinició esta.</p>



<p>2c. ¿... estaba dispuesto a trabajar la semana pasada?</p> <p>1 Sí 2 No 9 NS</p> <p style="text-align: right;">} Pasa a 2e</p>	<p>2f. Actualmente, ¿... tiene necesidad de trabajar?</p> <p>(Escucha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 Si tiene necesidad de trabajar 2 Sólo tiene deseos de trabajar 3 No tiene necesidad ni deseos de trabajar → Pasa a 2h 9 NS</p>
<p>2d. ¿A dónde acudió o qué hizo ... para buscar empleo (o iniciar un negocio o actividad por su cuenta)?</p> <p>(Escucha, anota y circula las opciones indicadas por el informante)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>01 Acudió directamente al lugar de trabajo (fábrica, tienda, taller) 02 Hizo trámites en una agencia o bolsa de trabajo privada 03 Hizo trámites en un servicio público de colocación 04 Hizo trámites en algún programa de empleo temporal del gobierno (federal, estatal y/o municipal) 05 Hizo trámites o realizó alguna actividad para iniciar un negocio por su cuenta 06 Puso o contestó un anuncio en Internet 07 Puso o contestó un anuncio en algún lugar público o en medios de comunicación (periódico, radio) 08 Acudió a un sindicato o gremio 09 Pidió a conocidos o familiares que lo recomendaran o le avisaran de algún trabajo 10 Sólo consultó el anuncio clasificado 11 Otra actividad 99 NS 00 Exclusivo capturista</p> <p style="text-align: right;">} Pasa a 2h</p>	<p>2g. ¿Hay alguna otra razón además de ser (menciona lo que contestaron en 2e) por la que ... no esté buscando trabajo?</p> <p>(Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>_____</p> <p>1 Sí</p> <p>01 Está esperando la respuesta a una solicitud, lo llamará un patrón en fecha próxima o está esperando la siguiente temporada de trabajo 02 No hay trabajo en su especialidad, oficio o profesión 03 No cuenta con la escolaridad o experiencia necesaria para realizar un trabajo 04 Considera que no hay trabajo actualmente o piensa que no se lo darían 05 Tiene problemas de financiamiento para iniciar un negocio propio 06 Tiene que realizar demasiados trámites para iniciar un negocio propio 07 Espera recuperarse de una enfermedad o accidente 08 Está embarazada 09 No tiene quién le cuide a sus hijos pequeños 10 No lo(a) deja un familiar 11 Otras razones de mercado 12 Otras razones personales</p> <p>2 No 9 NS</p>
<p>2e. ¿... es</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 una persona temporalmente ausente de su actividad u oficio? → Pasa a 9f 2 pensionado o jubilado de su trabajo? 3 estudiante? 4 una persona que se dedica a los quehaceres de su hogar? 5 una persona con alguna limitación física o mental que le impide trabajar por el resto de su vida? → Pasa a 2h 6 Otra condición _____ 9 NS</p> <p style="text-align: right;">Específica</p>	<p>2h. ¿... ha trabajado alguna vez en su vida</p> <p>(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 por un pago o salario? 2 por su cuenta? 3 ayudando en el negocio o actividad económica de alguna persona? } Pasa a 9a 4 Nunca ha trabajado } Pasa a 10 9 NS 0 Exclusivo capturista</p>

<b>III. CONTEXTO LABORAL</b>	
<p><b>3.</b> Si ... tiene más de un trabajo, hablemos del principal.                  ¿Cuáles son las tareas o funciones principales que ... desempeña en su trabajo?</p> <p style="text-align: center;">(Detalla el tipo de tareas o funciones)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>¿Cuál es el nombre del oficio, puesto o cargo?</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>3f.</b> ¿Cuántos puestos o establecimientos (o en su caso vehículos) forman este negocio o empresa?</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿Uno solo?</p> <p>2 ¿Más de uno? ¿cuántos? [ ] [ ] [ ]</p> <p>3 No tiene puesto o establecimiento (o vehículo)</p> <p>9 NS</p>
<p><b>ATENCIÓN:</b> Si la respuesta en la pregunta 3 se refiere a:                  Quehaceres domésticos de su hogar } Corrige la secuencia en batería 1 y haz la pregunta 2                  Pedir ayuda o dinero                  Vender o empeñar sus bienes</p>	<p><b>3g.</b> De las personas que ocupa o le ayudan a ... ¿cuántos son</p> <p style="text-align: center;">(Lee, circula y anota la cantidad en las opciones indicadas por el informante)</p> <p>1 trabajadores asalariados? [ ] [ ] [ ] [ ]</p> <p>2 socios? [ ] [ ] [ ] [ ]</p> <p>3 trabajadores sin pago? [ ] [ ] [ ] [ ]</p> <p>4 No sabe qué tipo de trabajadores son [ ] [ ] [ ] [ ]</p> <p>9 NS</p> <p>0 Exclusivo capturista</p> <p style="text-align: right;">} <b>Pasa a 3r</b></p>
<p><b>3a.</b> ¿En su trabajo ... tiene un jefe(a) o superior?</p> <p>1 SI → <b>Pasa a 3h</b></p> <p>2 No</p>	<p><b>3h.</b> ¿En este trabajo ...</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 recibe un pago?</p> <p>2 es un trabajador no familiar sin pago? } <b>Pasa a 3q</b></p> <p>3 es un trabajador familiar sin pago? }</p> <p>9 NS</p>
<p><b>3b.</b> Entonces, ¿... se dedica a un negocio o actividad por su cuenta?</p> <p>1 SI</p> <p>2 No → <b>Pasa a 3h</b></p>	<p><b>3i.</b> ¿En este empleo ... pertenece a algún sindicato?</p> <p>1 SI</p> <p>2 No</p> <p>9 NS</p>
<p><b>3c.</b> ¿... ofrece sus productos o servicios</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 a una sola empresa, negocio o Intermediario?</p> <p>2 a varios negocios, empresas o Intermediarios?</p> <p>3 directamente al público?</p> <p>4 Es autoconsumo agropecuario</p> <p>9 NS</p> <p>0 Exclusivo capturista</p>	<p><b>3j.</b> ¿En su empleo ... cuenta con un contrato por escrito?</p> <p>1 SI</p> <p>2 No } <b>Pasa a 3l</b></p> <p>9 NS</p>
<p><b>3d.</b> ¿... tiene empleados o le ayudan personas en su negocio o actividad?</p> <p>1 SI</p> <p>2 No } <b>Pasa a 3r</b></p> <p>9 NS</p>	<p><b>3k.</b> ¿El contrato de ... es</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 temporal o por obra determinada?</p> <p>1 menos de dos meses</p> <p>2 de dos a seis meses</p> <p>3 más de seis meses hasta un año</p> <p>4 hasta el término de la obra</p> <p>2 de base, planta o por tiempo indefinido?</p> <p>9 NS</p>
<p><b>3e.</b> ¿... tiene</p> <p style="text-align: center;">(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 un solo tipo de negocio (o actividad)?</p> <p>2 varios tipos de negocios? → <b>De aquí en adelante hablemos del negocio principal</b>                  (con ubicaciones y actividades diferentes)</p>	

<p><b>3l. Por su trabajo, ¿a ... le dan</b></p> <p>(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 aguinaldo?                  2 vacaciones con goce de sueldo?                  3 reparto de utilidades?                  4 Ninguna de las anteriores                  5 No le dan nada } <b>Pasa a 3m</b>                  9 NS                  0 Exclusivo capturista</p>	<p><b>3p. Antes de este cambio, ¿en qué estado de la República o país vivía ...?</b></p> <p>(Escucha, anota y circula la respuesta del informante)</p> <p>_____</p> <p>1 En el mismo estado                  2 En otro estado                  3 En otro país                  9 NS</p>
<p><b>3m. En este trabajo, ¿a ... le dan, aunque no utilice,</b></p> <p>(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 crédito para vivienda (Infonavit, Fovissste)?                  2 guardería?                  3 tiempo para cuidados maternos o paternos?                  4 fondo de retiro (SAR o Afore)?                  5 seguro de vida?                  6 seguro privado para gastos médicos?                  7 préstamos personales y/o caja de ahorro?                  8 Ninguna de las anteriores                  9 NS                  0 Exclusivo capturista</p>	<p><b>3q. ¿Aproximadamente cuántas personas, incluyendo al dueño, laboran donde trabaja ...?</b></p> <p>(Escucha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>01 1 persona                  02 2 a 5 personas                  03 6 a 10 personas                  04 11 a 15 personas                  05 16 a 20 personas                  06 21 a 30 personas                  07 31 a 50 personas                  08 51 a 100 personas                  09 101 a 250 personas                  10 251 a 500 personas                  11 501 y más personas                  99 NS</p>
<p><b>3n. ¿Cómo se enteró ... de este empleo?</b></p> <p>(Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>_____</p> <p>01 Acudió directamente al lugar de trabajo (fábrica, tienda, taller)                  02 Acudió a una agencia o bolsa de trabajo privada                  03 Acudió a un servicio público de colocación                  04 Por medio de un programa de empleo temporal del gobierno (federal, estatal y/o municipal)                  05 Acudió a un sindicato o gremio                  06 Por Internet                  07 Por medio de un anuncio en un lugar público o en medios de comunicación (periódico, radio)                  08 Por medio de un familiar, amigo o conocido                  09 Le ofrecieron el empleo                  10 Otro medio                  99 NS</p>	<p><b>3r. ¿En qué año ...</b></p> <p>(Pregunta según el tipo de trabajador, anota el año y circula la opción)</p> <p>entró a trabajar <u>por primera vez para su actual empresa, institución o patrón?</u> } Subordinados                  comenzó o se hizo cargo <u>de su actual negocio (o actividad)?</u> } Independientes</p> <p>_____ Año</p> <p><b>ATENCIÓN:</b> Si se trata del año en curso o del año pasado, pregunta en qué mes, anótalo y clasifica en todos los casos.</p> <p>_____ Mes</p> <p>1 El año en curso } <b>Pasa a 4</b>                  2 El año pasado }                  3 Antes del año pasado                  9 NS → <b>Pasa a 4</b></p>
<p><b>3o. Para conseguir o conservar este trabajo, ¿... se vio obligado a cambiar de ciudad o localidad?</b></p> <p>1 SI → <b>Pasa a 3q</b>                  2 No → <b>Pasa a 3q</b></p>	<p><b>3s. ¿Desde entonces ...</b></p> <p>(Pregunta según el tipo de trabajador y circula la opción indicada)</p> <p>ha trabajado todos los años <u>para su actual empresa, institución o patrón?</u> } Subordinados                  ha trabajado todos estos años <u>en su actual negocio (o actividad)?</u> } Independientes</p> <p>1 SI → <b>Pasa a 4</b>                  2 No                  9 NS → <b>Pasa a 4</b></p>



<p>3t. ¿En qué año ...                  (Pregunta según el tipo de trabajador y anota el año)</p> <p>regresó a trabajar? } Subordinados                  reinició su actual negocio } Independientes                  (o actividad)?</p> <p>_____ Año</p>	<p>4c. Entonces, ¿estamos hablando de que este negocio es                  (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 de tipo independiente, personal o familiar? → <b>Página 4a</b></p> <p>2 una compañía o empresa del sector privado (sociedad mercantil: anónima o bajo otra modalidad, transnacional, cadena comercial, bancaria o de servicios)? → <b>Página 4b</b></p> <p>3 Ninguno de los anteriores</p>
<p><b>ATENCIÓN:</b> Si se trata del año en curso o del año pasado, pregunta en qué mes y anótalo:</p> <p>_____ Mes</p>	<p>4d. Entonces, ¿... trabaja para</p> <p>1 una institución de gobierno?                  (Con base en la información obtenida en las preguntas 4 y 4a, circula la opción que corresponda y verifica con el informante)</p> <p>1 Poder judicial o poder legislativo                  2 Empresa pública o paraestatal                  3 Escuelas, hospitales, clínicas y servicios asistenciales administrados por el gobierno                  4 Gobierno o dependencias federales                  5 Gobierno del estado (incluye Distrito Federal)                  6 Gobierno del municipio (incluye delegaciones del Distrito Federal)                  7 Ninguna de las anteriores                  9 NS</p> <p>2 una institución que no administra el gobierno?                  (Con base en la información obtenida en las preguntas 4 y 4a, circula la opción que corresponda y verifica con el informante)</p> <p>1 institución educativa u hospital particular                  2 Una institución autónoma y pública de estudios de nivel medio superior o superior (UNAM, UAM, UACh, universidades autónomas estatales)                  3 Organismo autónomo (IFE, Institutos Estatales Electorales, Comisiones Nacionales o Estatales de Derechos Humanos)                  4 Iglesia, asociación profesional, cámara o sindicato                  5 Asociación civil no clasificada en las opciones anteriores                  6 Organismo Internacional                  7 Partido político                  8 Ninguna de las anteriores                  9 NS</p> <p style="text-align: right;"><b>Página 5</b></p>
<p><b>IV. CARACTERÍSTICAS DE LA UNIDAD ECONÓMICA</b></p>	
<p>4. ¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio o institución para la que ... trabaja o ayuda?                  (Escucha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 _____                  _____                  (Anota el nombre completo de la empresa, negocio o institución.)</p> <p>2 El negocio no tiene nombre o razón social                  3 Es una unidad doméstica o trabajador(a) de otro(a) trabajador(a) → <b>Página 5</b>                  4 Es un(a) trabajador(a) en el extranjero → <b>Página 8</b>                  9 NS</p>	
<p>4a. ¿A qué se dedica esta empresa, negocio o institución?                  (Detalla el tipo y material de los productos que se elaboran o de los servicios que se prestan)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>4b. <b>SÓLO PARA EL ENTREVISTADOR</b>                  (Clasifica según las respuestas obtenidas en las preguntas 4 y 4a)</p> <p>1 Es una actividad agropecuaria → <b>Página 5a</b></p> <p>2 Es una institución educativa u hospital                  3 Es una institución pública o una sin fines de lucro } <b>Página 4d</b></p> <p>4 Se trata de una actividad o negocio del sector privado                  5 Aún no se puede determinar</p>	<p>4e. ¿El negocio o actividad                  (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 cuenta con establecimiento y oficina? → <b>Página 4b</b>                  (no importa si están integradas o por separado)</p> <p>2 sólo tiene oficina o despacho? } <b>Página 4c</b>                  3 sólo tiene local?</p> <p>4 no tiene local, oficina o establecimiento?                  9 NS</p>

<p><b>4f. Entonces, ¿en dónde se realizan las actividades de este negocio?</b> (Encacha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <hr/> <p>01 En el campo, a cielo abierto, bordo, poza, mar 02 Ambulante de casa en casa o en la calle 03 Puesto improvisado 04 En vehículo sin motor (bicicleta, triciclo, carretón, lancha) 05 En vehículo motorizado (automóvil, motocicleta, camioneta) 06 En su propio domicilio <u>sin instalación especial</u> 07 En su propio domicilio <u>con instalación especial</u> 08 En el domicilio o propiedad del patrón o en el lugar donde lo requieren los clientes 09 Puesto semifijo 10 Puesto fijo 11 Otro lugar 99 NS</p>	<p><b>V. JORNADA Y REGULARIDAD LABORAL</b></p>																																
<p><b>4g. En este negocio o actividad</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿Se llevan libros de contabilidad o se acude a los servicios de un contador? 2 ¿Sólo se utiliza un cuaderno de apuntes personales para llevar las cuentas? 3 Se lleva el cuademilo de Ingresos o tiene caja registradora de la Secretaría de Hacienda para pequeños contribuyentes 4 No lleva ningún registro contable 9 NS</p> <p style="text-align: right;">Pasa a 5</p>	<p><b>5. ¿La jornada de trabajo de ... es</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 de día? (entre las 6 am y las 6 pm) 2 de noche? (entre las 8 pm y las 6 am) 3 mixto? 4 rota turnos? 9 NS</p>																																
<p><b>4h. ¿Normalmente en qué lugar trabaja ... ?</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿En las instalaciones (o vehículos) de (menciona el nombre que te indicaron en la pregunta 4)? 2 ¿En las instalaciones de otra empresa o institución a donde se le envía? 3 ¿Visitando a distintos clientes? 4 ¿En el lugar de la obra? 5 Ninguna de las anteriores 9 NS</p>	<p><b>5a. La semana pasada, ¿... tuvo poco trabajo que hacer?</b> (hubo tiempos muertos, largos periodos de espera) (Encacha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 SI 2 No trabajó la semana pasada → Pasa a 5e 3 No se encontró en esa situación → Pasa a 5c 9 NS</p>																																
<p><b>4i. La empresa a la que pertenece ... ¿tiene oficinas o establecimientos</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 en otros países? 2 únicamente en México, pero en varias ciudades del país? 3 sólo en esta ciudad? 4 Se trata de un negocio que opera bajo la modalidad de franquicia 9 NS</p>	<p><b>5b. ¿Le preocupa a ... esta situación?</b> (Encacha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 SI 2 Sólo un poco 3 No, porque así es su trabajo 4 No, porque así es en esta época del año 5 No, porque la considera una situación pasajera 6 No, por otras razones 9 NS</p>																																
	<p><b>5c. ¿Qué días y cuántas horas le dedicó ... a su trabajo la semana pasada?</b> (Anota por día, según corresponda)</p> <p>De 00 a 24 horas De 00 a 59 minutos 00 en horas y 00 en minutos: No trabajó ese día 96 en horas y 00 en minutos: Trabajó ese día, pero no sabe cuánto tiempo 99 en horas y 00 en minutos: No sabe si trabajó ese día</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>Horas</th> <th>y/o</th> <th>Minutos</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Lunes</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Martes</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Miércoles</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Jueves</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Viernes</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Sábado</td> </tr> <tr> <td>□□</td> <td>y/o</td> <td>□□</td> <td>Domingo</td> </tr> </tbody> </table>	Horas	y/o	Minutos		□□	y/o	□□	Lunes	□□	y/o	□□	Martes	□□	y/o	□□	Miércoles	□□	y/o	□□	Jueves	□□	y/o	□□	Viernes	□□	y/o	□□	Sábado	□□	y/o	□□	Domingo
Horas	y/o	Minutos																															
□□	y/o	□□	Lunes																														
□□	y/o	□□	Martes																														
□□	y/o	□□	Miércoles																														
□□	y/o	□□	Jueves																														
□□	y/o	□□	Viernes																														
□□	y/o	□□	Sábado																														
□□	y/o	□□	Domingo																														
	<p><b>5d. ¿Ese es el número de horas que habitualmente trabaja ... ?</b></p> <p>1 SI → Pasa a 5g 2 No 9 NS</p>																																



Más allá del Capital Humano:  
 Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México

<p><b>5e. ¿Qué días y cuántas horas le dedica habitualmente ... a su trabajo?</b>          (Anota por día, según corresponda)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;"></th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Horas</th> <th style="width: 5%; text-align: center;">y/o</th> <th style="width: 15%; text-align: center;">Minutos</th> <th style="width: 60%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Lunes</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Martes</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Miércoles</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Jueves</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Viernes</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Sábado</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td></td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td>Domingo</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>ATENCIÓN:</b> Si no trabajó la semana pasada (5e=2) → <b>Pasa a 5g</b></p> <p style="text-align: center;"><b>2</b> No tiene un horario regular de trabajo → <b>Pasa a 5g</b></p>		Horas	y/o	Minutos		1	_ _		_ _	Lunes		_ _		_ _	Martes		_ _		_ _	Miércoles		_ _		_ _	Jueves		_ _		_ _	Viernes		_ _		_ _	Sábado		_ _		_ _	Domingo	<p><b>5h. ¿Cuál es el motivo principal por el que ... no trabaja todos los meses del año?</b>          (Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <hr style="width: 80%; margin-left: 0;"/> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Trabaja sólo cuando lo llaman o solicitan sus servicios</li> <li>2 Sólo hay trabajo durante algunas épocas o temporadas del año</li> <li>3 Trabaja sólo en periodos de vacaciones escolares</li> <li>4 No necesita trabajar todo el año</li> <li>5 Motivos personales o familiares</li> <li>6 Otro motivo</li> <li>9 NS</li> </ol>
	Horas	y/o	Minutos																																						
1	_ _		_ _	Lunes																																					
	_ _		_ _	Martes																																					
	_ _		_ _	Miércoles																																					
	_ _		_ _	Jueves																																					
	_ _		_ _	Viernes																																					
	_ _		_ _	Sábado																																					
	_ _		_ _	Domingo																																					
<b>VI. INGRESOS Y ATENCIÓN MÉDICA</b>																																									
<p><b>5f. ¿Cuál es el motivo principal por el que la semana pasada ... no trabajó las horas habituales?</b>          (Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <hr style="width: 80%; margin-left: 0;"/> <ol style="list-style-type: none"> <li>01 Exceso de trabajo</li> <li>02 Obtener más ingresos</li> <li>03 Horas extras</li> <li>04 Temporada alta (clientes, ventas, siembra o cosecha)</li> <li>05 Reducción o suspensión del trabajo (falta de ventas o clientes, temporada baja, paro técnico)</li> <li>06 Término del contrato o temporada de trabajo</li> <li>07 Causas climatológicas</li> <li>08 Vacaciones o días festivos</li> <li>09 Enfermedad o accidente</li> <li>10 Cuidar o atender a niños, enfermos o ancianos</li> <li>11 Otros motivos personales o familiares</li> <li>12 Ninguno de los anteriores</li> <li>99 NS</li> </ol>	<p><b>6. ¿ ... recibe o le pagan</b>          (Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>01 por comisión?</li> <li>02 a destajo (por pieza), servicio u obra realizada?</li> <li>03 por honorarios?</li> <li>04 con propinas?</li> <li>05 con bonos de compensación o de productividad?</li> <li>06 con vales o productos comercializables?</li> <li>07 Sólo recibe sueldo, salario o jornal</li> <li>08 Sólo lo que le deja su negocio</li> <li>09 No le pagan ni recibe ingresos (incluye autoconsumo agropecuario)</li> <li>10 Ninguna de las anteriores</li> <li>99 NS</li> <li>00 Exclusivo capturista</li> </ol>																																								
<p><b>5g. ¿En qué meses del año ... realiza este trabajo?</b>          (Escucha y circula según la respuesta del informante)</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tbody> <tr> <td style="width: 33%;">01 Enero</td> <td style="width: 33%;">02 Febrero</td> <td style="width: 33%;">03 Marzo</td> </tr> <tr> <td>04 Abril</td> <td>05 Mayo</td> <td>06 Junio</td> </tr> <tr> <td>07 Julio</td> <td>08 Agosto</td> <td>09 Septiembre</td> </tr> <tr> <td>10 Octubre</td> <td>11 Noviembre</td> <td>12 Diciembre</td> </tr> </tbody> </table> <ol style="list-style-type: none"> <li>13 Varían los meses en que trabaja</li> <li>14 Trabaja todos los meses del año</li> <li>15 Tiene poco tiempo que comenzó a trabajar</li> <li>99 NS</li> <li>00 Exclusivo capturista</li> </ol>	01 Enero	02 Febrero	03 Marzo	04 Abril	05 Mayo	06 Junio	07 Julio	08 Agosto	09 Septiembre	10 Octubre	11 Noviembre	12 Diciembre	<p><b>6a. Aparte de lo que me acaba de mencionar, ¿ ... obtiene o le pagan sus ingresos</b>          (Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 a sueldo, salario o jornal?</li> <li>2 por ganancias o de lo que deja su negocio?</li> <li>3 No le pagan ni recibe ingresos (incluye autoconsumo agropecuario)</li> <li>4 Ninguna de las anteriores</li> <li>9 NS</li> <li>0 Exclusivo capturista</li> </ol>																												
01 Enero	02 Febrero	03 Marzo																																							
04 Abril	05 Mayo	06 Junio																																							
07 Julio	08 Agosto	09 Septiembre																																							
10 Octubre	11 Noviembre	12 Diciembre																																							

<p><b>6b. ¿Cada cuándo obtiene ... sus ingresos o le pagan?</b> (Escucha, clasifica el periodo, pregúntale por los ingresos y anótalos)</p> <p><b>¿Cuánto ganó o en cuánto calcula sus ingresos?</b></p> <p>1 Cada mes \$ _____</p> <p>2 Cada 15 días \$ _____</p> <p>3 Cada semana \$ _____</p> <p>4 Diario \$ _____</p> <p>5 Otro periodo de pago \$ _____ Periodo _____</p> <p>6 Le pagan por pieza producida o vendida, servicio u obra realizada \$ _____ Unidad _____ Precio por unidad _____</p> <p>Total de unidades por semana _____</p> <p>7 No supo estimar</p> <p>8 Se negó a contestar esta pregunta</p>	<p style="text-align: center;"><b>VII. TRABAJO SECUNDARIO</b></p> <p><b>7. Además del trabajo principal del que ya hablamos, ¿... tiene o realiza otra actividad como</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 vender o hacer productos para la venta (alimentos, productos de belleza, ropa)?</p> <p>2 prestar servicios (dar clases, cortar el cabello, lavar ropa ajena)?</p> <p>3 trabajar su tierra o parcela y/o crianza de animales?</p> <p>4 trabajar por propinas, comisión o destajo?</p> <p>5 trabajar como asalariado (suelo, salario o jornal)?</p> <p>6 ayudar en algún negocio o en las tierras de un familiar o de otra persona?</p> <p>7 No tiene otro trabajo } <b>Página 8</b></p> <p>8 NS</p>
<p><b>6c. Actualmente el salario mínimo mensual es de \$ _____, ¿la cantidad que ... obtiene al mes por su trabajo es</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 menor?</p> <p>2 Igual a esta cantidad?</p> <p>3 más de 1 salario mínimo hasta 2?</p> <p>4 más de 2 salarios mínimos hasta 3?</p> <p>5 más de 3 salarios mínimos hasta 5?</p> <p>6 más de 5 salarios mínimos hasta 10?</p> <p>7 más de 10 salarios mínimos?</p> <p>8 No quiso dar información</p> <p>9 NS</p>	<p><b>7a. ¿Cuáles son las tareas o funciones principales que ... desempeña en su segundo trabajo?</b> (Detalla el tipo de tareas o funciones)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>¿Cuál es el nombre de este oficio, puesto o cargo?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>6d. Por parte de este trabajo ¿... tiene acceso a atención médica en</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 el Seguro Social (IMSS)?</p> <p>2 el hospital o clínica naval, militar o de Pemex?</p> <p>3 el ISSSTE?</p> <p>4 el ISSSTE estatal (ISSSTELEÓN, ISSEMYM)?</p> <p>5 otra institución médica? _____ Especifica _____</p> <p>6 No recibe atención médica</p> <p>9 NS</p>	<p><b>7b. ¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio o institución para la que ... realiza este otro trabajo?</b> (Escucha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 _____</p> <p>_____</p> <p>(Anota el nombre completo de la empresa negocio o institución)</p> <p>2 El negocio no tiene nombre o razón social</p> <p>3 Es una unidad doméstica o trabajador(a) de otro(a) trabajador(a) } <b>Página 8</b></p> <p>4 Es un(a) trabajador(a) en el extranjero</p> <p>9 NS</p>
	<p><b>7c. ¿A qué se dedica esta empresa, negocio o institución donde trabaja o ayuda ... en su segundo trabajo?</b> (Detalla el tipo y material de los productos que se elaboran o de los servicios que se prestan)</p> <p>_____</p> <p>_____</p>



<p>7d. Por parte de este segundo trabajo, ¿... tiene acceso a atención médica en</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 el Seguro Social (IMSS)?</p> <p>2 el ISSSTE?</p> <p>3 otra institución médica?</p> <p>4 No recibe atención médica</p> <p>9 NS</p>	<p><b>IX. ANTECEDENTES LABORALES</b></p> <p>9. Alguna vez ... se quedó sin trabajo o negocio y tuvo que buscar otro?</p> <p>1 SI</p> <p>2 No</p> <p>9 NS } <b>Página 10</b></p>
<p><b>VIII. BÚSQUEDA DE OTRO TRABAJO</b></p> <p>8. Durante los últimos tres meses, ¿... ha tratado de</p> <p>(Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <p>1 buscar trabajo en otro país o hacer preparativos para cruzar la frontera?</p> <p>2 buscar trabajo aquí en el país?</p> <p>3 poner un negocio o realizar una actividad por su cuenta sin poder todavía comenzar?</p> <p>4 Entonces, ¿no ha tratado de buscar otro trabajo? } <b>Página 9</b></p> <p>9 NS</p> <p>0 Exclusivo captivista</p>	<p>9a. La última vez que ... se quedó sin trabajo, ¿cuál era la situación?</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿Perdió o terminó su empleo?</p> <p>2 ¿Renunció a su empleo? → <b>Página 9d</b></p> <p>3 ¿Cerró o dejó un negocio propio? → <b>Página 9e</b></p> <p>4 Se pensionó, jubiló o se retiró de su negocio</p> <p>5 Lo detuvieron, se accidentó o se enfermó por una larga temporada</p> <p>6 Regresó o lo deportaron de Estados Unidos</p> <p>7 Un fenómeno natural o siniestro afectó a su fuente de trabajo</p> <p>8 Ninguna de las anteriores</p> <p>9 NS</p> <p style="text-align: right;">} <b>Página 9f</b></p>
<p>8a. Lo que ... intenta ¿es</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 tener más de un trabajo?</p> <p>2 tener un trabajo de tiempo completo?</p> <p>3 conseguir una actividad en la que pueda trabajar más horas para ganar más? } <b>Página 9</b></p> <p>4 Ninguna de las anteriores</p> <p>9 NS</p>	<p>9b. En esa ocasión,</p> <p>(Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 ¿la fuente de empleo cerró o quebró?</p> <p>2 ¿hubo recorte de personal?</p> <p>3 ¿la empresa se cambió de ciudad o de país? } <b>Página 9f</b></p> <p>4 ¿no le renovaron su contrato?</p> <p>5 ¿no lo volvieron a llamar?</p> <p>6 ¿lo despidieron?</p> <p>7 Ninguna de las anteriores → <b>Página 9d</b></p> <p>9 NS → <b>Página 9f</b></p>
<p>8b. ¿Cuál es el motivo principal por el que ... está buscando otro trabajo?</p> <p>(Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>01 Teme quedarse sin su actual trabajo, que haya recorte de personal o está por terminar su contrato</p> <p>02 Mejorar sus ingresos <u>trabajando la misma jornada</u></p> <p>03 Mejorar sus condiciones de trabajo (horario, prestaciones laborales, ambiente de trabajo)</p> <p>04 Contar con seguridad social (IMSS o ISSSTE)</p> <p>05 Tener un trabajo acorde a su escolaridad, experiencia o capacitación</p> <p>06 Tener un trabajo independiente</p> <p>07 Tener tiempo para atender o convivir con su familia</p> <p>08 Tener tiempo para estudiar o realizar otras actividades</p> <p>09 Ninguno de los anteriores</p> <p>99 NS</p>	<p>9c. ¿Cuál fue el motivo principal?</p> <p>(Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>01 Conflicto laboral y/o sindical</p> <p>02 Conflicto con su jefe o superior</p> <p>03 Falta de calificación o capacitación</p> <p>04 Ya no hubo más trabajo</p> <p>05 Incumplimiento con la empresa</p> <p>06 Discriminación por su aspecto físico</p> <p>07 La edad (joven o viejo)</p> <p>08 Enfermedad o discapacidad</p> <p>09 Embarazo y/o responsabilidades maternas</p> <p>10 Ninguno de los anteriores</p> <p>99 NS</p> <p style="text-align: right;">} <b>Página 9f</b></p>

<p><b>9d. ¿Cuál fue el motivo principal para separarse de ese trabajo?</b> (Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>01 Quería ganar más</p> <p>02 Quería independizarse</p> <p>03 Cambio o deterioro en las condiciones de trabajo (prestaciones, ingresos y/o jornadas)</p> <p>04 El trabajo era riesgoso y/o insalubre</p> <p>05 Lo forzaron a renunciar o a pensionarse</p> <p>06 Falta de oportunidades para superarse</p> <p>07 Acoso o falta de respeto a su persona</p> <p>08 Conflicto con su jefe o superior</p> <p>09 Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares</p> <p>10 Un familiar le impidió seguir trabajando</p> <p>11 Quería seguir estudiando</p> <p>12 Ninguno de los anteriores</p> <p>99 NS</p> </div> <p style="text-align: right; margin-right: 10px;">Página 9f</p>	<p><b>9g. ¿Cuáles eran las tareas o funciones principales que ... desempeñaba en ese trabajo?</b> (Detalla el tipo de tareas o funciones)</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><b>¿Cuál era el nombre de este oficio, puesto o cargo?</b></p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>9e. ¿Cuál fue el motivo principal por el que ... se vio obligado a dejar ese negocio o actividad por su cuenta?</b> (Escucha, anota y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>_____</p> <p>01 Exceso de deudas o se declaró en quiebra</p> <p>02 Aumento de los precios de los insumos o la renta del local</p> <p>03 Bajaron las ventas, exceso de competencia</p> <p>04 El negocio resultó menos rentable de lo esperado</p> <p>05 Incumplimiento de los clientes (exceso de cuentas por cobrar)</p> <p>06 Falta de crédito para seguir operando</p> <p>07 Falta de personal adecuado, ausentismo o exceso de rotación</p> <p>08 Incumplimiento de los proveedores</p> <p>09 Problemas de inseguridad pública</p> <p>10 Problemas con las autoridades (extorsión, multa)</p> <p>11 Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares</p> <p>12 Un familiar le impidió seguir trabajando</p> <p>13 Quería seguir estudiando</p> <p>14 Ninguno de los anteriores</p> <p>99 NS</p>	<p><b>9h. ¿Cuál es el nombre de la empresa, negocio o institución para la que ... realizaba ese trabajo?</b> (Escucha y circula la opción indicada por el informante)</p> <p>1 _____</p> <p>_____</p> <p>(Anota el nombre completo de la empresa, negocio o institución)</p> <p>2 El negocio no tiene nombre o razón social</p> <p>3 Es una unidad doméstica o trabajador(a) de otro(a) trabajador(a)</p> <p>4 Es un(a) trabajador(a) en el extranjero</p> <p>9 NS</p> <p style="text-align: right;">Página 9a</p>
<p><b>9f. ¿En qué año ... terminó (o suspendió) ese trabajo u oficio?</b></p> <p>_____ Año</p> <p><b>ATENCIÓN:</b> Si se trata del año en curso o del año pasado, pregunta en qué mes, anótalo y clasifica en todos los casos.</p> <p>_____ Mes</p> <p>1 El año en curso</p> <p>2 El año pasado</p> <p>3 Antes del año pasado</p> <p>9 NS</p> <p style="text-align: right;">Página 9a</p>	<p><b>9i. ¿A qué se dedica o dedicaba la empresa, negocio o institución donde trabajaba ...?</b> (Detalla el tipo y material de los productos que se elaboran o de los servicios que se prestan)</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>9j. SOLO PARA EL ENTREVISTADOR</b> (Clasifica según las respuestas obtenidas en las preguntas 9h y 9i)</p> <p>1 Sector público</p> <p>2 Sector privado</p> <p>9 NS</p>	
<p><b>9k. Por parte de ese trabajo, ¿... tenía acceso a atención médica en</b> (Lee las opciones y circula la indicada por el informante)</p> <p>1 el Seguro Social (IMSS)?</p> <p>2 hospital o clínica naval, militar o de Pemex?</p> <p>3 el ISSSTE?</p> <p>4 el ISSSTE estatal (ISSSTELEÓN, ISSEMVM)?</p> <p>5 otra institución médica? _____ Especifica</p> <p>6 No recibía atención médica</p> <p>9 NS</p>	



<p><b>9l. En este trabajo, ¿a ... le daban</b>                  (Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 agudnaldo?</li> <li>2 vacaciones con goce de sueldo?</li> <li>3 reparto de utilidades?</li> <li>4 Ninguna de las anteriores</li> <li>5 No le daban nada</li> <li>9 NS</li> <li>0 Exclusivo capturista</li> </ol>	<p><b>10a. ¿En los últimos tres meses ... ha recibido (o le enviaron) apoyo económico de alguien que vive y/o trabaja</b>                  (Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 en el extranjero?</li> <li>2 en otro estado del país?</li> <li>3 en este mismo estado?</li> <li>4 No ha recibido nada</li> <li>9 NS</li> <li>0 Exclusivo capturista</li> </ol>																					
<p><b>9m. Aproximadamente ¿cuánto ganaba ... al mes en ese trabajo?</b>                  (Escuche, circula las opciones indicadas por el informante y anota la cantidad en el espacio correspondiente)</p> <p>1 En efectivo \$ _____</p> <p>2 En especie \$ _____</p> <p>_____</p> <p>3 No recibía ingresos</p> <p>9 NS</p> <p>0 Exclusivo capturista</p>	<p style="text-align: center;"><b>XI OTRAS ACTIVIDADES</b></p> <p><b>11. Durante la semana pasada ¿cuánto tiempo dedicó ... a</b>                  (Lee las opciones, circula las indicadas, pregunta y anota el tiempo)</p> <p><i>99 en horas y 00 en minutos. Realizó la actividad, pero no sabe cuánto tiempo le dedicó</i></p> <p><i>99 en horas y 00 en minutos. No sabe si realizó la actividad</i></p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 80%;"></th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Horas</th> <th style="width: 10%; text-align: center;">Minutos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 estudiar o tomar cursos de capacitación? (incluye el tiempo dedicado a realizar trabajos escolares)</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> <tr> <td>2 cuidar o atender sin pago, de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados? (bañarlos, cambiarlos, trasladarlos)</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> <tr> <td>3 construir o ampliar su vivienda?</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> <tr> <td>4 reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos?</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> <tr> <td>5 realizar los quehaceres de su hogar? (lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer)</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> <tr> <td>6 prestar servicios gratuitos a su comunidad? (conseguir despensas, cuidar personas en un hospital)</td> <td style="text-align: center;"> _ _ </td> <td style="text-align: center;">y/o  _ _ </td> </tr> </tbody> </table> <p>0 Exclusivo capturista</p>		Horas	Minutos	1 estudiar o tomar cursos de capacitación? (incluye el tiempo dedicado a realizar trabajos escolares)	_ _	y/o  _ _	2 cuidar o atender sin pago, de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados? (bañarlos, cambiarlos, trasladarlos)	_ _	y/o  _ _	3 construir o ampliar su vivienda?	_ _	y/o  _ _	4 reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos?	_ _	y/o  _ _	5 realizar los quehaceres de su hogar? (lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer)	_ _	y/o  _ _	6 prestar servicios gratuitos a su comunidad? (conseguir despensas, cuidar personas en un hospital)	_ _	y/o  _ _
	Horas	Minutos																				
1 estudiar o tomar cursos de capacitación? (incluye el tiempo dedicado a realizar trabajos escolares)	_ _	y/o  _ _																				
2 cuidar o atender sin pago, de manera exclusiva a niños, ancianos, enfermos o discapacitados? (bañarlos, cambiarlos, trasladarlos)	_ _	y/o  _ _																				
3 construir o ampliar su vivienda?	_ _	y/o  _ _																				
4 reparar o dar mantenimiento a su vivienda, muebles, aparatos electrodomésticos o vehículos?	_ _	y/o  _ _																				
5 realizar los quehaceres de su hogar? (lavar, planchar, preparar y servir alimentos, barrer)	_ _	y/o  _ _																				
6 prestar servicios gratuitos a su comunidad? (conseguir despensas, cuidar personas en un hospital)	_ _	y/o  _ _																				
<b>X. APOYOS ECONÓMICOS</b>																						
<p><b>10. En los últimos tres meses ¿... ha recibido del gobierno</b>                  (Lee las opciones y circula las indicadas por el informante)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 beca de capacitación o ayuda económica para encontrar trabajo?</li> <li>2 apoyo para realizar una actividad por su cuenta (Procampo, microcréditos)?</li> <li>3 ayuda de otro programa de gobierno (beca de estudio, despensa)?</li> <li>4 No ha recibido nada del gobierno</li> <li>9 NS</li> <li>0 Exclusivo capturista</li> </ol>	<p style="text-align: center;"><b>TERMINA</b></p>																					

## **Anexo C. Cuestionario para Egresados de FLACSO**

Instrucciones: Este cuestionario complementario emplea las herramientas de formularios de word para facilitar su llenado. Las respuestas son de tres tipos: opción múltiple, selección de casillas y escritura de respuesta; en las dos primeros tiene que posicionar el cursor sobre la celda marcada con gris y seleccionar su respuesta, en el tercer tipo escribir lo solicitado.

### **I. Datos Generales y Familiares.**

1. ¿Cuál es el número de miembros que componen su hogar?

Número: 1

2. ¿Usted es el jefe(a) de hogar?

Es jefe: Sí

3. En caso de haber contestado No en la pregunta anterior, ¿Cuál es la posición que ocupa dentro de su unidad familiar?

Posición: Esposo(a)

4. ¿Cuál es la ocupación de su madre (aún cuando ésta ya no trabaje, esté jubilada o haya fallecido)?

Ocupación: Profesional independiente

### **II. Trayectoria y ubicación en el Mercado de Trabajo.**

#### **II.1 Antes de iniciar sus estudios en FLACSO.**

5. ¿Usted trabajó después de terminar sus estudios de licenciatura pero antes de iniciar sus estudios en FLACSO?

Trabajó: Sí

6. ¿Cuánto tiempo le tomó conseguir ese primer empleo después de concluir sus estudios de licenciatura?

Tiempo: Hasta 3 meses



**Más allá del Capital Humano:**

**Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

7. ¿Cuánto cree que influyó la institución (universidad o instituto) donde estudió el grado (licenciatura) para conseguir ese empleo?

Influyó: Mucho

8. ¿Las actividades que realizaba en ese trabajo se encontraban relacionadas con la formación que adquirió en la licenciatura?

Relación: Muy relacionadas

9. ¿Se encontraba satisfecho con las actividades que realizaba en este trabajo?

Satisfacción: Muy satisfecho

10. ¿Cuál fue el medio a través del cual consiguió ese empleo?

a. Consultando:  Bolsa de trabajo universitaria o Boletín Universitario,  Agencia de Empleo

b. Respondiendo:  Anuncio en el periódico o radio,  Anuncio en Internet;  Anuncio de Concurso Académico.

c.  Por Invitación expresa de una institución, organismo o empresa

d.  Postulando en forma personal a la institución, organismo o empresa

e.  Por Información o Recomendación de familiares, conocidos o compañeros

f.  Creación de un negocio, despacho o consultoría propia

g.  Integración a un negocio, despacho o consultoría familiar

h.  Otro (especifique):

11. Qué tipo de apoyo recibió por parte de...

a) De Familiares:  Información,  Recomendación,  Ninguno

b) De Amigos:  Información,  Recomendación,  Ninguno

c) De Compañeros de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno

d) De Profesores de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno

e) De Relaciones hechas en Empleos Anteriores:  Información,  Recomendación,  Ninguno

12. ¿Qué tipo de información le proporcionaron sobre el trabajo? (Señale una o más opciones, según apliquen)

- Sobre la existencia del trabajo
- Sobre las características del trabajo
- Sobre la forma de postular al trabajo
- Otra (especifique):

13. ¿El informante y/o recomendante trabajaba en la institución o empresa donde usted se incorporó?

Trabajaba el informante: Sí

Trabajaba el recomendante: Sí

14. ¿Cuál era la posición o cargo del informante y recomendante en el lugar en que (él) trabajaba?

Cargo informante: Director general

Cargo recomendante:

Coordinador de programa

15. ¿Qué tipo de ayuda le proporcionó el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen)

- Lo presentó ante sus jefes
- Presentó su C.V.
- Le ayudo con los trámites de ingreso
- Le extendió una recomendación
- Influyó en la contratación
- Otro (especifique):

**Más allá del Capital Humano:**

**Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

16. ¿Qué tipo de relación mantiene con el informante y el recomendante? (Señale una o más opciones, según sea el caso).

Con informante:

Amistosa

Profesional, Laboral o Académica

Conocidos

Parentesco

Con recomendante:

Amistosa

Profesional, Laboral o Académica

Conocidos

Parentesco

17. Últimamente, ¿qué tipo de asuntos ha discutido o conversado con el informante y el recomendante? (Señale una o más opciones, según sea el caso)

Con informante:

Personales

Profesionales

Académicos

Generales

Ninguno

Con recomendante:

Personales

Profesionales

Académicos

Generales

Ninguno

**II.2 Posterior inmediato a su Egreso de FLACSO.**

18. Una vez que terminó sus estudios de maestría en FLACSO, en el periodo inmediato posterior al posgrado, ¿usted trabajó?

Trabajó: Sí

19. ¿Se encontraba satisfecho con las actividades que realizaba en este trabajo?

Satisfacción: Muy satisfecho

20. ¿Cuál fue el medio a través del cual consiguió ese empleo?

a. Consultando:  Bolsa de Trabajo o Boletín Universitario,  Agencia de Empleo.

b. Respondiendo a un:  Anuncio en el periódico o radio,  Anuncio en Internet;  Anuncio de Concurso Académico.

c.  Por Invitación expresa de una institución, organismo o empresa

**Anexo C. Cuestionario para Egresados de FLACSO**

- d.  Postulando en forma personal a la institución, organismo o empresa
- e.  Por Información o Recomendación de familiares, conocidos o compañeros
- f.  Creación de un negocio, despacho o consultoría propia
- g.  Integración a un negocio, despacho o consultoría familiar
- h.  Otro (especifique):

21. Qué tipo de apoyo recibió por parte de...

- a) De Familiares:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- b) De Amigos:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- c) De Compañeros de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- d) De Compañeros del Posgrado:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- e) De Profesores de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- f) De Profesores del Posgrado:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- g) De Relaciones hechas en Empleos Anteriores:  Información,  Recomendación,  Ninguno

22. ¿Qué tipo de información le proporcionaron sobre el trabajo? (Señale una o más opciones)

- Sobre la existencia del trabajo
- Sobre las características del trabajo
- Sobre la forma de postular al trabajo
- Otra (especifique):

23. ¿El informante o recomendante trabajaba en la institución o empresa donde usted se incorporó?

Trabajaba el informante: Sí

Trabajaba el recomendante: Sí

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

24. ¿Cuál era la posición o cargo del informante y recomendante en el lugar en que (él) trabajaba?

Cargo informante: Director general      Cargo recomendante: Director general

25. ¿Qué tipo de ayuda le proporcionó el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen)

- Lo presentó ante sus jefes
- Presentó su C.V.
- Le ayudo con los trámites de ingreso
- Le extendió una recomendación
- Influyó en la contratación
- Otro (especifique):

26. ¿Qué tipo de relación mantiene con el informante y el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen).

Con informante:

- Amistosa
- Profesional, Laboral o Académica
- Conocido
- Parentesco

Con recomendante:

- Amistosa
- Profesional, Laboral o Académica
- Conocido
- Parentesco

27. Últimamente, ¿qué tipo de asuntos ha discutido o conversado con el informante y el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen)

Con informante:

- Personales
- Profesionales
- Académicos
- Generales
- Ninguno

Con recomendante:

- Personales
- Profesionales
- Académicos
- Generales
- Ninguno

### II.3 Momento Actual.

En esta sección, el momento actual se refiere al momento en el respondió la encuesta de seguimiento de egresados de FLACSO, por favor remítase mentalmente al periodo octubre 2006 - octubre 2007.

28. ¿Usted trabajó en ese periodo?

Trabajo: Sí

29. ¿Cuál fue el medio a través del cual consiguió ese empleo?

- a. Consultando:  Bolsa de Trabajo o Boletín Universitario,  Agencia de Empleo.
- b. Respondiendo a un:  Anuncio en el periódico o radio,  Anuncio en Internet;  Anuncio de Concurso Académico.
- c.  Por Invitación expresa de una institución, organismo o empresa
- d.  Postulando en forma personal a la institución, organismo o empresa
- e.  Por Información o Recomendación de familiares, conocidos o compañeros
- f.  Creación de un negocio, despacho o consultoría propia
- g.  Integración a un negocio, despacho o consultoría familiar
- h.  Otro (especifique):

30 Qué tipo de apoyo recibió por parte de...

- a) De Familiares:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- b) De Amigos:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- c) De Compañeros de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- d) De Compañeros del Posgrado:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- e) De Profesores de la Universidad:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- f) De Profesores del Posgrado:  Información,  Recomendación,  Ninguno
- g) De Relaciones hechas en Empleos Anteriores:  Información,  Recomendación,  Ninguno

**Más allá del Capital Humano:**

**Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

31. ¿Qué tipo de información le proporcionaron sobre el trabajo? (Señale una o más opciones, según apliquen)

- Sobre la existencia del trabajo
- Sobre las características del trabajo
- Sobre la forma de postular al trabajo
- Otra (especifique):

32. ¿El informante o recomendante trabajaba en la institución o empresa donde usted se incorporó?

Trabajaba el informante: Sí

Trabajaba el recomendante: Sí

33. ¿Cuál era la posición o cargo del informante y recomendante en el lugar en el que este trabajaba?

Cargo informante: Director general

Cargo recomendante: Director general

34. ¿Qué tipo de ayuda le proporcionó el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen)

- Lo presentó ante sus jefes
- Presentó su C.V.
- Le ayudo con los trámites de ingreso
- Le extendió una recomendación
- Influyó en la contratación
- Otro (especifique):

35. ¿Qué tipo de relación mantiene con el informante y el recomendante? (Señale una o más opciones, según apliquen).

Con informante:

- Amistosa
- Profesional, Laboral o Académica
- Conocido
- Parentesco

Con recomendante:

- Amistosa
- Profesional, Laboral o Académica
- Conocido
- Parentesco

## Anexo C. Cuestionario para Egresados de FLACSO

36. Últimamente, ¿qué tipo de asuntos ha discutido o conversado con el informante y recomendante?

Con informante:

- Personales
- Profesionales
- Académicos
- Generales
- Ninguno

Con recomendante:

- Personales
- Profesionales
- Académicos
- Generales
- Ninguno

### III. Redes

En esta sección le solicitamos información sobre las agrupaciones u organizaciones en las que participa.

37. ¿A qué tipo de agrupaciones u organizaciones pertenece usted? (señale una o más opciones, según aplique).

- Religiosa
- Asociación de padres/madres de familia
- Sindicatos
- Grupo de vecinos
- Partido Político
- Club deportivo/recreativo
- Asociación científica o académica
- Comunidad virtual que divulga o comunica trabajos o proyectos de investigación
- Ninguno

Si contestó ninguno, pasar a la pregunta 41.

38. De las anteriores, ¿Cuáles considera Ud. son las tres más importantes para su desarrollo profesional?

Primera: Religiosa

Segunda: Religiosa



Tercera: Religiosa

No aplica

39. De las seleccionadas en la pregunta anterior, ¿Cuántas veces interactúa o se relaciona con los miembros de estas agrupaciones u organizaciones?

En la Primera: Diario

En la Segunda: Diario

En la Tercera: Diario

No aplica

40. ¿Participa en seminarios, congresos o reuniones académicas de trabajo?

Participa: Sí

41. Con las personas que ha conocido en los seminarios, congresos o reuniones, ¿usted.... ? (señale una o más opciones, según aplique).

Mantiene relaciones amistosas

Comparte y recibe información relacionada con sus investigaciones

Ha elaborado alguna publicación o trabajado en un proyecto conjunto

Ha organizado con ellos seminarios, congreso o reuniones académicas

Ha coordinado seminarios, congresos o reuniones

No mantiene ningún tipo de vínculo

42. En la actualidad ¿usted mantiene contacto con...? (señale una o más opciones, según aplique)

Compañeros de la universidad

Compañeros de la maestría

Con profesores de la universidad

Con profesores de la maestría

Con compañeros de trabajos anteriores

**Anexo C. Cuestionario para Egresados de FLACSO**

43. ¿Cuál es la frecuencia del contacto con...? (sea vía telefónica, personal o internet)

Compañeros de la universidad: Diario

Compañeros de la maestría: Diario

Con profesores de la universidad: Diario

Con profesores de la maestría: Diario

Con compañeros de trabajos anteriores: Diario

44. ¿De qué forma mantiene contacto con compañeros de la universidad o maestría?

Encuentros casuales

Visitas personales

Conversación telefónica

Vía correo tradicional o correo electrónico

Forman parte de una comunidad virtual

Forman parte de una comunidad académica o asociación

No mantengo contacto con ellos

45. ¿De qué forma mantiene contacto con profesores de la universidad o maestría?

Encuentros casuales

Visitas personales

Conversación telefónica

Vía correo tradicional o correo electrónico

Forman parte de una comunidad virtual

Forman parte de una comunidad académica o asociación

No mantengo contacto con ellos

46. ¿De qué forma mantiene contacto con compañeros de trabajo anteriores?

Encuentros casuales

Visitas personales

**Más allá del Capital Humano:  
Uso del Capital Social en la Inserción al Mercado Laboral de los Posgraduados en México**

- Conversación telefónica
- Vía correo tradicional o correo electrónico
- Forman parte de una comunidad virtual
- Forman parte de una comunidad académica o asociación
- No mantengo contacto con ellos

47. ¿Cuáles son los dos factores que Ud. considera son los más importantes para tener éxito económico en la vida? Seleccione el primero y el segundo más importantes.

- Iniciativa personal
- Suerte
- Fe
- Trabajo responsable
- Educación
- Contactos o conocidos
- Apoyo del Gobierno
- Tener una familia que ayude
- Ser deshonesto
- Inteligencia
- Capacidades personales
- Otro (especifique):

48. Indique qué tan de acuerdo está con las siguientes afirmaciones:

Las personas recurren a los contactos o conocidos para encontrar trabajo...

1. Porque no han encontrado a través de medios tradicionales (bolsa de trabajo, anuncios e medios masivos, postulando directamente, etc.): De acuerdo
2. Para acceder a un mejor trabajo: De acuerdo
3. Porque sus contactos o conocidos se encuentran bien posicionados:  
De acuerdo
4. Por falta de oportunidades: De acuerdo
5. Porque es un mecanismo habitual de búsqueda: De acuerdo

**Anexo C. Cuestionario para Egresados de FLACSO**

6. Porque los contactos pueden proporcionar información sobre los mismos:

De acuerdo

49. ¿De las razones señaladas anteriormente, cuáles serían las dos más importantes para usted?

1: 1

2: 1

50. En una escala de 1 a 5, donde 1 es nada y 5 es mucho, señale cuánto influyen los siguientes elementos en la construcción de redes profesionales o laborales

Confianza: 1  2  3  4  5

Compartir Intereses: 1  2  3  4  5

Compartir información: 1  2  3  4  5

Nivel educativo: 1  2  3  4  5

Nivel social: 1  2  3  4  5

Apoyo mutuo: 1  2  3  4  5

Manejo de Tecnología: 1  2  3  4  5

51. Por último, desde su punto de vista, ¿Qué podría haber hecho FLACSO para facilitar su inserción al mercado de trabajo?

Punto de vista:

Le agradezco por la información proporcionada así como por el tiempo que se tomó contestando este cuestionario.