



Investigación Administrativa
Enero - Diciembre 2004
Año 33, No. 94

DESARROLLO PROFESIONAL Y MOVILIDAD LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL DOCTORADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS DE LA ESCA, STO. TOMÁS DEL IPN

SUSANA ASELA GARDUÑO ROMÁN¹

Escuela Superior de Comercio y Administración, Sto. Tomás
Sección de Estudios de Posgrado e Investigación

LAURA ELVIRA RUIZ SAÚL²

Escuela Superior de Medicina
Departamento de Fisiología y Farmacología

ABSTRACT

This paper presents the results related to professional development and labour mobility reached by students who got their doctorate in Management Sciences in the ESCA, S.T. of the IPN in Mexico. The method followed emphasised the theoretical bases derived from some theories such as the Human Capital and Critical current. From here the knowledge, abilities, and skills were studied in relation to the employability they have in the labour market, and how these doctorates agree with them in terms of positions and salary.

PALABRAS CLAVE:

- Desarrollo profesional.
- Movilidad laboral.
- Estatus laboral.
- Percepción salarial.

RESUMEN

Con el propósito de averiguar cómo repercute la formación que obtenían los egresados del Doctorado en Ciencias Administrativas (DCA) en su desempeño profesional y movilidad laboral, en 2003 se realizó una investigación. En este artículo se da cuenta de algunos de los logros alcanzados en el estudio en relación con el desarrollo profesional y movilidad laboral alcanzada por los egresados del DCA. Para esto se abordan puntos que comprenden los conocimientos, habilidades y aptitudes del

programa, así como las destrezas con las que deben contar estos egresados para desarrollarse en el mercado laboral. Se hace también una revisión de diferentes teorías que explican aspectos de tipo económico que prevalecen entre los estudios formales y el estatus laboral, como las vertientes crítica y economicista. Se incluye el método empleado en la investigación, así como los resultados del trabajo, además de la discusión y conclusiones.

¹ Catedrática investigadora de la SEPI, ESCA Sto. Tomás. Coordinadora de la Maestría en Ciencias con especialidad en Administración de Negocios.

² Profesor titular de Farmacología en la ESM del IPN.



INTRODUCCIÓN

En años recientes el mundo se ha globalizado y los nuevos cambios económicos y políticos imponen la exigencia de que los recursos humanos tengan nuevos conocimientos y habilidades para competir en la "sociedad del conocimiento" (Waldman, 2000). Un cambio relevante se dio a partir de los ochenta cuando los mercados comenzaron a influir en el perfil de los egresados de las diferentes instituciones de educación superior (IES), con variaciones en las expectativas de escolaridad y acreditación (Esquivel, 1996). Esto planteó un problema al país pues no tenía una situación de simetría tecnológica, ni económica con sus competidores extranjeros. Desde este punto de vista, las IES tuvieron que contribuir, con mayor énfasis, en la investigación científica, tecnológica y humanística que le permitiera ser competitivo internacionalmente. De esta manera, los estudios de posgrado, como el doctorado, adquirieron el reto de realizar aportaciones que permitieran superar las limitaciones nacionales en la nueva era del conocimiento. Sin embargo, el número de alumnos que se gradúan en este tipo de programas no es suficiente para hacer frente a la competencia internacional, como puede observarse en la tabla 1. Por lo que esto se ha constituido en un desafío para el futuro del país, ya que los programas doctorales deben tener la calidad que se refleje en el desempeño de sus egresados en el mercado laboral (Ruiz, 2003, p.1).

TABLA 1: COMPARACIÓN DEL NÚMERO DE GRADUADOS EN PROGRAMAS DOCTORALES EN VARIOS PAÍSES

País	1994	1995
Brasil	2 039	2 492
Canadá	3 535	n.d.
Cuba	127	136
Ecuador	n.d.	847
España	5 157	5 623
Estados Unidos	40 500*	41 500*
México	488	519
Paraguay	155	158
Portugal	n.d.	566
Uruguay	972	803

*Valores extrapolados, datos no disponibles
Fuente: (RICYT), en Ortega, 2000 p.52)

En el área de la administración hay programas doctorales como el Doctorado Interinstitucional en Administración (DIA) que imparten de manera conjunta, las Universidades Autónomas de: Aguascalientes, Querétaro, San Luis Potosí, y Zacatecas, y las Universidades de: Colima, Juárez del Estado de Durango y la Universidad Nacional Autónoma de México. Su plan de estudios es semitutorial con módulos intensivos de acreditación semestral y tutoría a distancia. El principal mercado de trabajo para sus egresados son las IES, pero también son asesores de organizaciones, ya sea en forma independiente o por actividades de vinculación y extensión de la IES a la que pertenecen. Los egresados también pueden ser contratados como directivos de organizaciones del sector privado o gubernamental, y ocupan puestos de investigación y docencia de alto nivel.

Otros programas doctorales en el área de la administración se ofrecen en instituciones públicas y privadas según se presenta en el cuadro 1.

CUADRO 1: DOCTORADOS EN ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO

Institución	Lugar o Campus	Nombre del Programa
ITESM-COM	Escuela de Graduados en Administración	Doctorado en Administración
ITESM-MONTERREY	Escuela de Graduados en admón. y Dirección de Empresas, División de Admón. en Ciencias Sociales	Doctorado en Administración
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES	Dirección Gral. de Inv. y Posgrado Centro de Ciencias Económico Administrativas	Doctorado Interinstitucional en Administración
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA	Facultad de Contaduría y admón. Extensión Delicias	Doctorado en Administración
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE GUERRERO	Facultad de Contaduría y admón., Región Acapulco	Doctorado en Administración
UAM-I	Universidad Autónoma Metropolitana, U.I.	Doctorado en Estudios Organizacionales
ULSA	Universidad Lasalle Dir. de Posgrado e Inv.	Doctorado en Ciencias de la Admón.
UNAM	Facultad de Contaduría y Administración, Dirección General de Estudios de Posgrado	Doctorado en Administración
* NEW PORT UNIVERSITY	Campus Cd. de México	Doctorado en Administración
* PACIFIC WESTERN UNIVERSITY	Campus México	Doctorado en Administración
IPN	ESCA, Sto. Tomás, Sección de Estudios de Posgrado e Investigación	Doctorado en Ciencias con especialidad en Ciencias Administrativas

*Doctorados a distancia

Fuente: Garduño (y col). IPN, 2000. Un modelo de administración Estratégica como Herramienta que promueva el desarrollo para los doctorados en Ciencias Administrativas en México.

Por su parte, en el Instituto Politécnico Nacional (IPN) se imparten diferentes cursos de posgrado que tienen como propósito "contribuir a la formación de recursos humanos altamente calificados y capaces de innovar, crear, investigar y así poner al servicio del hombre los adelantos de la ciencia y la tecnología" (IPN, 1993-1994, p.15). Sus programas de doctorado tienen por objetivo formar investigadores capaces de generar y aplicar el conocimiento científico en forma original e innovadora, y lograr recursos humanos altamente calificados con la aptitud de preparar y dirigir investigaciones o grupos de investigación (IPN, p.33). Uno de los doctorados es el de Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas (DCA) de la Escuela Superior de Comercio y Administración, Sto. Tomás (ESCA), creado en 1962 y que se impartió hasta 1995 como modelo escolarizado con dos años de duración y, por su baja eficiencia terminal, en 1995

se reestructuró como modalidad tutorial (Garduño, 2000, p. 4).

Perfil del egresado del Doctorado en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas

Este perfil se ubica en el objetivo general del programa y consiste en formar investigadores profesionales capaces de producir conocimientos originales y desarrollos tecnológicos derivados del análisis sistemático de los fenómenos de la administración. Para lograrlo se deben alcanzar los siguientes objetivos específicos.

1. Crear conocimientos nuevos encaminados a resolver problemas del conocimiento de la administración, aportaciones al acervo de la ciencia de la administración, o bien, aportar desarrollos tecnológicos que incrementen o enriquezcan la

tecnología para la práctica de la administración de todo tipo de organizaciones.

2. Estar al día en los avances de su área.
3. Ejercer liderazgo en el ámbito de la investigación.
4. Tener un ejercicio docente de elevado nivel académico.
5. Divulgar los avances científicos y tecnológicos de manera escrita, visual y oral a todo tipo de auditorio.
6. Asesorar a directivos de toda clase de organizaciones.
7. Que las actividades anteriormente mencionadas se lleven a cabo en un medio saturado de valores del ser humano, de aceptación y reconocimiento universal (ESCA, DCA tutorial).

A diferencia de otros niveles educativos, la mayor parte de los alumnos de un doctorado han participado en el mercado laboral antes de ingresar a un programa, e incluso muchos siguen participando en el mismo. En el caso del DCA, sus egresados se encuentran en el mercado laboral desde que ingresan al programa, y los motivos que los llevan a cursar un doctorado son, ante todo, obtener conocimientos, habilidades y aptitudes que les permitan resolver problemas a los que se enfrentan cotidianamente en sus lugares de trabajo. De esta manera se espera que contribuyan al avance del país con aportaciones científicas y tecnológicas en sus respectivas esferas laborales, para que el posgrado deje de ser un modelo aislado de la sociedad, y sea abierto, vinculado y prospectivo, con la calidad que requiere el nuevo modelo económico mundial (Trevisio, 1993).

Por otro lado, como una legítima aspiración humana, también pretenden prosperar respecto a su estatus y percepción laboral. Asimismo, se conoce que un alto porcentaje de alumnos del DCA son empleados de las IES, donde existe especial interés de que las personas que ahí laboran se mantengan en constante preparación, y obtengan grados académicos que permitan a sus instituciones obtener la acreditación de sus programas educativos, como "el reconocimiento público de su calidad, es decir, constituye la garantía pública de que dicho programa cumple con determinado conjunto de estándares de calidad" (Ocampo, 1999).

Estos estándares de calidad, así como la visión que tienen los egresados de su desempeño se ve mediado por las explicaciones que se ofrezcan de la relación entre educación formal y mercado laboral. Esto se da por medio de diferentes teorías que, enseguida se describen en sus aspectos más importantes.

Corrientes teóricas que relacionan la educación formal con el mercado de trabajo

Gómez (1982) considera como reduccionistas los estudios de las relaciones entre sistema educativo y estructura económica basados, de manera general, en: "los existentes entre el aumento en el gasto público en educación y las tasas de crecimiento económico en los países industrializados; y las relaciones entre los ingresos del individuo y su nivel educativo", por lo que propone un análisis enfocado a un ámbito más general como el de economía política. Esto implica un análisis del sistema de producción como modo de producción y adquisición de conocimientos.

Sin embargo, la relación entre ingresos y nivel educativo no se presenta de forma tan lineal sino que adquiere matices según la época, lugar y momento. Por ejemplo, están dos enfoques teóricos que pretenden explicar esta relación de escolaridad y mercado laboral, son la corriente crítica y la economicista. Estas corrientes muestran "un camino potencialmente prometedora para ofrecer movilidad social y un eslabón importante en la reproducción de la desigualdad" (Reimers, 1999). Así lo hace la vertiente crítica que aquí se presenta.

Vertiente crítica: Las concepciones críticas reconocen la determinación histórica de la relación de los sistemas productivos y educativo en la perpetuación de un sistema económico predominante, y consideran que las características de esta relación son expresión temporal de un largo proceso histórico de lucha, contrataciones y conflictos entre los intereses de grupos y clases sociales.

El principal representante de esta corriente es Marx, quien, en sus trabajos económicos, postula que la sustancia del valor (el trabajo concreto) queda oculto por la forma del mismo (valor social del trabajo)



(Esquivel L., 1991, p.19). Desde esta perspectiva, se considera que, quien cursa un posgrado pretende adquirir un bien, un conocimiento o un documento que constate su posesión. Así, la institución intercambia ese valor por otro equivalente. A su vez el egresado intenta reproducir ese valor en el mercado de trabajo y el empleador hace lo mismo. Sin embargo, todos saben que los bienes tendrán valor en el mercado en la medida que satisfagan necesidades concretas. De esta forma, los bienes que se intercambian en el mercado contienen ambos valores: valor de uso y valor de cambio. El primero es tangible y el segundo agregado. De acuerdo con este autor "la preponderancia del mercantilismo sobre el humanismo hace que los estudios profesionales se valoren en relación con las actividades productivas, aunque los sujetos sólo se hagan eficientes en ellas" (Esquivel L., 1991, p.30).

Otras perspectivas analíticas adscritas a la vertiente crítica y derivadas del pensamiento marxista enfatizan el papel de la educación como reproductora de desigualdades en la sociedad global bajo un manto de racionalidad. Investigadores de gran renombre como, Bordieu y Passeron (1995) son representantes de este punto de vista.

En tanto el credencialismo advierte que la lógica del capital humano, en el que la educación formal se ve como una forma de inversión, lleva a que el sistema educativo se convierta en un expendedor de credenciales que se venden en el mercado, independientemente que dicha escolaridad proporcione las capacidades cognitivas y la capacitación necesarias para que el individuo desarrolle el trabajo para el que fue contratado.

En esta misma vertiente se encuentra la Teoría Sociopolítica de la Educación, que presenta las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo como un proceso de confrontación entre los dueños de los medios de producción y quienes deben venderles su fuerza de trabajo, y que las diferencias existentes entre las ocupaciones se deben a diferencia de estatus, poder, autonomía, prestigio, remuneración y calidad del trabajo derivadas de la definición y delimitación del puesto impuestas por los empleadores, y no a las diferencias de calificación y competencia, esto es debido a que no existe

una división estrictamente técnica del trabajo y ésta es determinada más bien por el contexto sociopolítico, es decir, es una división social del trabajo y no un resultado natural de las necesidades técnicas de la producción (Gómez C., 1983 pp. 19-25).

La percepción salarial, aquí, se ajusta a variables ajenas al trabajador; y en países subdesarrollados las diferencias de ingreso, condiciones de trabajo, estabilidad laboral, grado de creatividad, y autonomía en el trabajo, son más grandes que en los industrializados, y los esfuerzos para elevar el perfil educativo de los trabajadores tienen efecto limitado en el mejoramiento del ingreso (González P., 1996, Muñoz, 1998) (Ver cuadro 2).

CUADRO 2. TEORÍAS CRÍTICAS DE LA RELACIÓN LA EDUCACIÓN FORMAL CON EL MERCADO DE TRABAJO

Teoría	Características
Teoría marxista	En la escuela se pretende "adquirir" un bien (conocimiento), la institución, el egresado y el empleador intercambian ese bien que tiene valor en el mercado, en la medida que satisface necesidades concretas.
Tendencia reproductivista	La escuela reproduce desigualdad de oportunidades, perpetua el pensamiento de la clase dominante; por tanto la educación no causa movilidad laboral, ni desarrollo.
Credencialismo	Crítica la educación formal como una inversión y al sistema educativo como vendedor de credenciales que no reflejan el perfil del egresado.

Teoría Sociopolítica de la Educación	Las diferencias de los puestos se deben a diferencia socioeconómicas impuestas por los empleadores, y no de calificación y competencia. La acreditación educativa no determina el ingreso personal.
Segmentación del mercado de trabajo	Mercado heterogéneo dividido en sectores con diferencias en sueldos, condiciones de trabajo y seguridad en el empleo. Los requisitos educativos son barreras para la movilidad ocupacional entre sectores.

Fuente: diferentes documentos según bibliografía incluida.

Por su parte, la teoría de la segmentación en el mercado de trabajo pretende explicar su funcionamiento interno en una sociedad particular. Considera que este mercado no es homogéneo sino está dividido en los sectores primario y el secundario, donde empleados y empleadores actúan con normas de conducta diferentes. En el mercado laboral primario los trabajadores tienen sueldos altos, condiciones de trabajo estables y seguridad en el empleo; y en el secundario se tienen sueldos menos atractivos y condiciones de trabajo deficientes, y los requisitos educativos actúan como barreras de la movilidad ocupacional entre estos sectores. Esta perspectiva concibe a la sociedad en una continua lucha de clases, y declara que el individuo sólo tiene opciones ocupacionales cuando pertenece a determinado grupo social (Gómez C., 1983, pp 25-40).

Teoría del capital humano

Considera que la escolaridad iguala las oportunidades sociales y laborales de las personas y, por lo tanto, el sueldo depende de la productividad y nivel educativo de quien vende su fuerza de trabajo. Este enfoque se centra en el papel que tiene la educación formal en el proceso de producción, en los criterios de contratación de los empleadores, y las labores y sueldos asignados. Enfatiza también el com-

portamiento de la demanda educativa como consecuencia de las diferencias existentes entre los salarios de individuos que cursaron diferentes niveles de escolaridad, y los que reflejan la productividad que alcanzan, esto asociado al nivel de educación formal obtenido. La educación, entonces, es vista como una inversión, una forma de capital que integra e incrementa la productividad; por lo que el mercado de trabajo define las características educativas de la población económicamente activa. (Blaug, 1970, Gómez y Hernández, 2000, Servin, 1993). Esta teoría es la que goza actualmente de mayor prestigio para explicar la relación entre la educación e inserción y movilidad en el mercado laboral.

Teoría de la funcionalidad técnica de la educación

Randall, (1977), en Gómez y Hernández, (2000); Gómez C., (1982), González, P. (1996), Muñoz, (1998). Este enfoque tiene gran coincidencia con el del capital humano, pero su énfasis es sobre el papel del progreso científico y tecnológico en el desarrollo de la educación, el trabajo y políticas generales de desarrollo educativo. Debido a los avances tecnológicos, se requiere de capacitación constante en los empleos y existe un aumento de la demanda de empleos que necesitan de alta capacitación, en tanto que la proporción de los que requieren baja capacitación disminuye. Esto presupone mayor exigencia de capacitación en puestos existentes, y la educación formal brinda el entrenamiento necesario para adquirir capacidades para acceder a puestos que solicitan mayor capacitación. Es así que al existir una adecuada vinculación del mercado de trabajo con la educación superior que impida la discrepancia entre la circulación de los egresados del sistema educativo y el mercado de trabajo, sería posible alcanzar dos objetivos importantes: primero, prevenir que existan deficiencias en la oferta de mano de obra calificada, lo que podría impedir el crecimiento económico y, segundo, se evitaría el subempleo y desempleo de egresados de la educación superior (Arredondo, 1998). Según esta teoría, la mayoría de los problemas actuales como desempleo, subempleo y descalificación laboral, entre otros, son temporales y se presentan a causa de diversos obstáculos políticos y al libre desarrollo y aplicación del progreso científico y tecnológico, por lo que desaparecerán a medida que crezca la

automatización y racionalización de la producción de bienes y servicios (Gómez C. p.11).

A partir de esta teoría, H. S. Parnes, a solicitud de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), desarrolló una metodología de planeación conocida en inglés como *Manpower Approach* o enfoque de la mano de obra, que considera que la expansión y diferenciación de las matrículas escolares se derivan de necesidades laborales, y supone que se podría realizar una adecuada planeación educativa, de acuerdo con los planes de desarrollo económico, para lograr formar el número de personas con el perfil educativo requerido para las ocupaciones que existirán en el sistema productivo. De este modo, sería posible diseñar políticas para lograr un equilibrio entre egreso escolar y requerimientos del mercado de trabajo.

Teoría del desarrollo

Considera que los países más desarrollados conocen la importancia de la vinculación entre educación, estado de la economía y estructura social. Por lo que la educación es un factor clave para el desarrollo y una inversión productiva. Al concebirla como factor de desarrollo económico se pone "en estrecha conexión el análisis de las necesidades educativas con las urgencias de un previsible cuadro ocupacional dentro de determinados horizontes de de-

sarrollo" (Echeverría, 1976 en Gómez y Hernández, 2000, p.149). La educación, entonces, oferta profesionistas que ocuparán las posiciones técnicas necesarias para el desarrollo económico de un país, y es también un mecanismo de transformación social, pues interviene como medio de selección y ascenso social.

Teoría del bien posicional (Muñoz, 1998)

Surgió como alternativa para explicar aspectos que las Teorías del Capital Humano y de la Funcionalidad Técnica no aclaraban: que la educación no ofrece al mercado laboral los resultados esperados. Pero aunque un nivel educativo no retribuya económicamente al trabajador, demanda educación en niveles más elevados para aumentar sus posibilidades socioeconómicas. Así no hay relación entre puesto laboral y requisitos académicos, porque la oferta de mano de obra permite contratar profesionistas con mayor escolaridad que la requerida, por lo que para acceder y mantener un estatus laboral se demanda más preparación.

Así, los egresados de diferentes niveles educativos al tratar de conseguir posiciones que les satisfagan personal, social y económicamente, ven a la educación como un bien que les permitirá lograrlo, por lo que demandan más educación, para aumentar posibilidades de mejores puestos (ver cuadro 3).

CUADRO 3. TEORÍAS ECONOMICISTAS DE LA RELACIÓN DE EDUCACIÓN FORMAL CON MERCADO DE TRABAJO

Teoría	Capital Humano	Del Desarrollo	Técnico Funcional de la Educación	Enfoque de mano de obra	Del Bien Posicional
Características	Recursos humanos con capacidades, conocimientos habilidades y competencias, el ámbito laboral les redota la inversión.	Educación factor clave de desarrollo, como mecanismo de transformación social.	Capacitación constante para enfrentar nuevos puestos.	"Manpower Approach" Expansión y diferenciación de matrículas escolares, según necesidades educativas	Educación fenómeno socio cultural. Mayor preparación profesional para acceder a mayor estatus laboral.
Relación	Relación entre nivel máximo de estudios y movilidad laboral. Enfatiza capacitación e inversión.	Medio de selección y ascenso. Instrumento de progreso técnico.	Educación formal como entrenamiento para mayor capacitación e inversión	Relación número de individuos y ocupación. Equilibrio entre egreso escolar requerimientos del mercado.	Relación entre puesto de trabajo y habilidades para la fuerza de trabajo

Fuente: Garduño, 2002.

De estos enfoques teóricos, el que enfatiza el comportamiento de la demanda educativa como consecuencia de las diferencias existentes entre salarios de individuos que cursaron diferentes niveles de escolaridad se relaciona más con el enfoque de los estudios de egresados. La investigación realizada observó la relación de los egresados con el mercado laboral, y la educación como inversión, una forma de capital que se integra e incrementa la productividad.

MÉTODO

El estudio realizado fue exploratorio, descriptivo, explicativo y transversal; abordó a 23 egresados del DCA de un total de 33 (69.7%), bajo el criterio de que al menos, en septiembre de 2002, tuvieran en trámite su examen de adecuación (ver cuadro 4).

CUADRO 4: ALUMNOS INSCRITOS, EGRESADOS Y GRADUADOS, 1995-2000

Semestre de ingreso	Alumnos inscritos	Egresados	Graduados
1/95	4	0	0
2/95	4	0	0
1/96	1	0	0
2/96	6	3	2
1/97	8	4	1
2/97	1	9	5
1/98	10	6	4
2/98	0	0	0
1/99	1	0	0
2/99	0	0	0
1/00	17	11	0
Total	66	33	12

Fuente: elaboración propia con datos archivos.

SEPI, ESCA, Sto. Tomás

En el trabajo de campo se trató de contactar al mayor número posible de egresados, tarea ardua por la gran dispersión geográfica de estos egresados. Así se localizaron 23, 17 hombres y 6 mujeres (gráfica 1).

Gráfica 1. Género de los Egresados del DCA



Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

Una vez contactados los sujetos de la muestra, se les aplicó la encuesta de manera personal, en su domicilio particular o en el trabajo, y para quienes estaban fuera de la ciudad, se envió por correo electrónico. Las respuestas obtenidas de esta aplicación se codificaron y almacenaron en una base de datos del programa SPSS versión 10 que, junto con excel, permitió construir cuadros y gráficas para el análisis de resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo de este trabajo fue investigar la relación entre la formación recibida en el programa y el desempeño profesional de los egresados del DCA, para establecer si el programa había tenido influencia en su movilidad laboral. Es pertinente precisar que 95% de los egresados de este programa ya se encontraban trabajando desde su ingreso y, sólo uno de ellos (4.3%) dejó de hacerlo durante sus estudios; por lo que al momento del levantamiento de la encuesta 95.7% trabajaba. Estos resultados son similares a los reportados por Chavarria (1985), quien menciona que 100% de los egresados del posgrado en Medicina Familiar de la UNAM trabajaba.

El régimen jurídico de las empresas o instituciones donde habían laborado, era en 78.3% de tipo público, y el restante 17.4% en instituciones o empresas privadas. En cuanto al estatus laboral, 87.1% ha sido empleado, un sujeto declaró haber sido propietario de empresa y otro trabajador independiente (4.3%). Los puestos ocupados por los egresados del DCA,

corresponden, en mayor proporción, a labores docentes, como profesores, profesor investigador o profesor con un cargo académico o administrativo en Instituciones de Educación Superior: 52.1% al ingreso al programa, 47.8% durante su permanencia, y 65.2% al egresar (ver cuadros 5 y 6). Esto concuerda con Quere (1987), quien encontró que la mayor parte de los egresados del posgrado de la Facultad de Química (UNAM) trabajaba como docente.

CUADRO 5. PUESTO LABORAL OCUPADO POR LOS EGRESADOS EN DIFERENTES MOMENTOS DEL PROGRAMA

Puesto n=23	Ingreso %	Permanencia %	Actual %
Director general	8.7	4.3	4.3
Dueño/socio empresa	4.3	4.3	4.3
Profesional independiente	8.7	8.7	4.3
Gerente/director área	4.3	4.3	4.3
Subgerente/ subdirector área	0	4.3	0
Jefe de departamento	4.3	0	0
Jefe oficina/ sección/área	8.7	13.0	8.7
Empleado profesional	4.3	4.3	4.3
Profesor	30.4	21.7	13.0
Profesor investigador	17.4	17.4	43.5
Profesor y puesto acad/adm	4.3	8.7	8.7
No respondió	4.3	8.7	4.3
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

CUADRO 6. SECTOR ECONÓMICO DEL TRABAJO DE LOS EGRESADOS EN DIFERENTES MOMENTOS DEL PROGRAMA

Sector económico n=23	Ingreso %	Permanencia %	Actual %
Industria extractiva	4.3	4.3	4.3
Industria de transformación	4.3	4.3	4.3
Servicios bancarios y financieros	65.2	60.9	78.3
Transporte /comunicaciones	4.3	4.3	4.3
Educación	100.0	100.0	100.0
Servicios profesionales y técnicos			
Oficinas de gobierno			
No respondió			
Total			

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

La principal actividad de los egresados del DCA fue la docencia, y algunos reportaron que también habían desarrollado actividades administrativas como dirección general (17.4% de encuestados, al ingresar al programa y 26.1% al momento de la encuesta), coordinación general (8.7% al ingresar y 13% cuando se encuestaron). En cuanto a la investigación, es importante notar que al ingreso al DCA sólo era realizada por 4.3%, se incrementó ligeramente durante la permanencia (8.7%), pero para septiembre 2002 ya se había constituido en la actividad principal para 21.7% de los egresados del DCA. Esto es significativo porque el objetivo esencial del programa es formar investigadores que produzcan conocimientos originales, así que se puede tomar como un logro de objetivos del programa doctoral, aunque el porcentaje debe incrementarse (ver cuadro 7).

CUADRO 7. PRINCIPAL ACTIVIDAD LABORAL DESEMPEÑADA POR EGRESADOS EN DIFERENTES MOMENTOS DEL PROGRAMA

Actividad n=23	Ingreso %	Permanencia %	Actual %
Dirección general	17.4	30.4	26.1
Coordinación general	8.7	8.7	13.0
Dirección de proyectos	4.3	4.3	0
Supervisión	4.3	0	0
Diagnóstico	4.3	4.3	0
Investigación	4.3	8.7	21.7
Análisis financieros	8.7	8.7	4.3
Actividades administrativas	4.3	8.7	4.3
Docencia	39.1	21.7	26.1
No respondió	4.3	4.3	4.3
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo

La satisfacción con la formación recibida fue alta, más de 50% para la mayoría en cuanto a las capacidades y habilidades desarrolladas durante el programa, según lo reportado en la sumatoria de mucha y total satisfacción. De aquí sobresalen crear conocimientos originales y la capacidad para informarse sobre avances de la administración, reportado por 90% de encuestados. Pero el rubro movilidad laboral alcanzó un porcentaje medio, en cuanto al aspecto de salario percibido (52%) y posición jerárquica 56.5% (ver cuadro 8).

CUADRO 8. SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS CON LA FORMACIÓN PROPORCIONADA EN EL PROGRAMA DCA

Satisfacción con la formación en el DCA n=23	Nada %	Poco %	Regular %	Mucha %	Totalmente %	Total %
Crear conocimientos originales	0	0	4.3	47.8	47.8	100
Realizar ideas propias	4.3	0	8.7	43.5	43.5	100
Reconocimiento profesional	0	0	26.1	43.5	30.4	100
Capacidad de trabajo en equipo	8.7	8.7	26.1	52.2	4.3	100
Habilidad de coordinar equipos	8.7	8.7	17.4	56.5	8.7	100
Respuesta original a problemas	0	0	30.4	47.8	21.7	100
Aportaciones científicas	0	8.7	34.8	21.7	34.8	100
Crear tecnologías	4.3	8.7	17.4	39.1	30.4	100
Informarse avances de administración	0	0	8.7	43.5	47.8	100
Ejercicio de liderazgo	4.3	8.7	21.7	34.8	30.4	100
Ejercicio docente	4.3	0	26.1	26.1	43.5	100
Capacidad de divulgación	0	0	13.0	34.8	47.8	100
Capacidad de asesorar a directivos	4.3	0	26.1	34.8	34.8	100
Ejercicio de valores	4.3	0	13.0	47.8	34.8	100
Salario percibido	8.7	13.0	52.2	13.0	13.0	100
Posición jerárquica	8.7	8.7	56.5	17.4	8.7	100
Respuesta a problemas sociales	4.3	0	21.7	56.5	17.4	100
Hacer algo por la sociedad	4.3	0	13.0	65.2	17.4	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.



Por otra parte, en el cuadro 9 se incluyen los elementos del programa doctoral que impactaron la formación profesional de sus egresados: la orientación teórica lo hizo en gran medida (69.6%); en tanto que la orientación metodológica, como elaboración del proyecto de investigación, tuvo gran influencia para 89.6% y la orientación técnica repercutió en 60.8%.

su empresa (69.5%), así como el logro de un desarrollo independiente (60.8%); en cuanto a continuar su capacitación de manera independiente, tener un pensamiento creativo para resolver problemas relativos a su empleo, sobrepasó el 80% (ver cuadro 10). Esto se relaciona con lo señalado por Martín (1993), ya que la formación ofrecida por la universidad debe tener efecto positivo en la economía

CUADRO 9. REPERCUSIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL PROGRAMA DCA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS

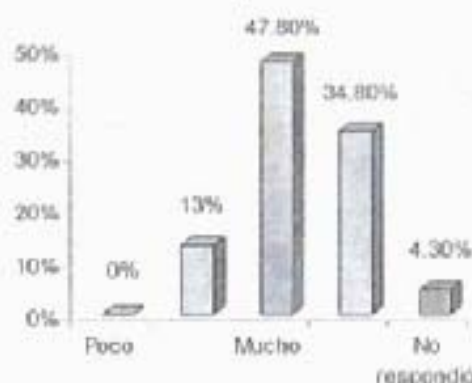
Repercusión del DCA en formación profesional n=23	Nada %	Poco %	Regular %	Mucho %	Totalmente %	Total %
Orientación teórica	4.3	4.3	21.7	60.9	8.7	100
Orientación metodológica	0	8.7	4.3	47.8	39.1	100
Orientación técnica	8.7	4.3	26.1	47.8	13.0	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

En la gráfica 2 se observa que 82.6% de los egresados del DCA aplicaron, los conocimientos y habilidades adquiridos, en el ejercicio de su actividad laboral.

nacional y ser más efectiva si soluciona problemas concretos que, según los resultados (cuadro 10), se evidenció en la satisfacción del egresado con la formación recibida.

Gráfica 2. Aplicación de conocimientos y habilidades adquiridos en DCA en empleo



Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

Mientras que su percepción sobre la preparación recibida del programa para responder a diferentes retos del mercado laboral, más del 50% consideró que fue alta, refiriéndose a la capacitación para trabajar en distintos sectores (52.2%), o bien para insertarse en alguno (52.1%). Para más del 60% también fue importante la capacidad de vinculación con

CUADRO 10. PREPARACIÓN A TRAVÉS DEL PROGRAMA DCA PARA RESPONDER A DIFERENTES RETOS LABORALES

Preparación para n=23	Ninguna %	Poca %	Moderada %	Mucha %	Demasiada %	Total %
Trabajar en distintos sectores	4.3	8.7	34.8	34.8	17.4	100
Trabajar en sector específico	8.7	8.7	30.4	39.1	13.0	100
Vinculación con empresa	4.3	4.3	17.4	56.5	13.0	100
Continuar capacitación	8.7	0	8.7	47.8	34.8	100
Pensar creativamente	4.3	4.3	8.7	52.2	30.4	100
Desarrollo independiente	0	8.7	30.4	30.4	30.4	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

De acuerdo con lo anterior, los egresados del DCA reportaron que si habían aplicado, en sus respectivos trabajos, los conocimientos y habilidades adquiridos en el programa: 47% indicó que mucho y 35% de manera total (cuadro 11).

CUADRO 11. APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES ADQUIRIDOS EN EL DCA EN EMPLEO ACTUAL

Aplicación de conocimientos y habilidades	DCA tutorial n=23 Porcentaje
Regular	13.0
Mucho	47.8
Totalmente	34.8
Total	95.7
No respondió	4.3
Total	100.0

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

Sin embargo, contrario a lo expuesto por la teoría del capital humano (Blaug, 1970, Gómez y Hernández, 2000, Servín, 1993), únicamente 26.1% obtuvo un ascenso en su empleo, y 30.4% mejoró su salario; por otra parte, 47.8% permaneció igual respecto al puesto y salario que ya tenía (cuadro 12), lo que se relaciona más con la teoría de la funcionalidad técnica que plantea que, debido al avance técnico y científico se exige una capacitación constante para permanecer en puestos ya contratados (Randall, 1977, en Gómez y Hernández, 2000; Gómez C., 1982; González P. 1996, Muñoz, 1998).

CUADRO 12. CAMBIOS EN EL ESTATUS LABORAL Y PERCEPCIÓN SALARIAL DE LOS EGRESADOS DEL DCA

Estatus laboral n=23	Permanencia %	Actual %	Percepción salarial n=23	Permanencia %	Actual %
Empeoró	13.0	4.3	Empeoró	8.7	8.7
Permaneció igual	47.8	39.1	Permaneció igual	47.8	43.5
Mejóro	26.1	39.1	Mejóro	30.4	34.8
No respondió	13.0	17.4	No respondió	13.0	13.0
Total	100	100	Total	100	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo.

En cuanto a estatus y percepción salarial, los egresados opinaron que la formación recibida en el DCA se relacionó con los cambios experimentados: 30.4% reportó que hubo mucha relación; 39.1% señaló mejora en estatus y 34% en salario. Estos cambios en salario y estatus fueron en cuanto a ascenso de categoría y otros nombramientos, particularmente de quienes laboran en instituciones de educación superior. Esto es porque los programas doctorales preparan de tal manera a sus egresados que repercute en su desempeño profesional. Sin embargo también llega a ser contraproducente cuando se ubica en los aspectos culturales de una organización, y el rechazo que surge entre el personal, ya que llega a marginar a quien avanza en su formación. Así, un egresado mencionó que lo llegaron a ver como un riesgo y optó por dejar la empresa para ejercer de manera independiente.

Otras opiniones fueron que, en ocasiones, mejoraron su estatus porque al obtener el grado de doctor hubo más oportunidades de movilidad, aunque no se tradujo en aumento salarial. Pero también hubo encuestados que no mejoraron su estatus y/o ingreso, lo que atribuyeron a la falta de apoyo de su organización para que estudiara el doctorado, ya que, en ocasiones, las organizaciones no toman en cuenta la formación permanente de su personal. Otras razones fueron: restricción presupuestal, falta de oportunidades, deterioro de la economía, o no habían obtenido el grado de doctor, lo que les impidió aprovechar otras oportunidades. En casos como este se detectó que fueron fallas en la gestión del programa del DCA lo que dificultó la obtención del grado de esos sujetos (ver cuadro 13).

CUADRO 13. RELACIÓN DE CAMBIOS EN ESTATUS Y PERCEPCIÓN SALARIAL RESPECTO A LA PARTICIPACIÓN DE LOS EGRESADOS DEL DCA

Relación n=23	Permanencia %	Egreso %	Actual %
Ninguna	21.7	0	8.7
Poca	13.0	8.7	8.7
Regular	30.4	13.0	26.1
Mucha	13.0	13.0	21.7
Totalmente	0	4.3	8.7
No respondió	21.7	60.9	26.1
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia con resultados del trabajo de campo

No obstante que la satisfacción respecto a la movilidad laboral es moderada, la demanda de programas doctorales no ha decrecido, lo que se puede ubicar en los principios de la Teoría del Bien Posicional, que explica que aunque un nivel educativo no recompense desde el punto de vista económico al trabajador, las personas demandan educación en niveles más elevados que les permitan mejorar su condición socioeconómica. Por lo que para acceder y mantener un estatus laboral se requiera de mayor preparación profesional y, de esta manera, los egresados de diferentes niveles educativos tratan de conseguir posiciones que les satisfagan personal, social y económicamente. Ven a la educación como el bien que les permitirá acceder a dichos puestos, con la idea de que a mayor preparación, las posibilidades de competir por mejores puestos aumenta. En el caso del DCA, y por los resultados obtenidos, se puede decir que sus egresados están satisfechos con la formación del doctorado ya que, en términos generales, les ha apoyado en su desarrollo profesional favoreciendo su movilidad laboral positiva.

CONCLUSIONES

Como se mencionó, el principal objetivo del DCA es formar investigadores profesionales capaces de crear conocimientos originales, que es uno de sus logros ya que los egresados reportaron hacer investigación al momento de realizar la encuesta. También fue importante la movilidad laboral que experimentaron la mayor parte de los encuestados, aunque, por otra parte, sería conveniente encontrar por qué, en algunos casos, el incremento en el monto de sus percepciones pareciera limitado, aunque este punto puede ser resultado de los movimientos enunciados por la teoría del bien posicional cuando un profesional debe tener más preparación para desempeñar puestos que antes requerían menor formación.

En cuanto al desempeño laboral se observó que los egresados del doctorado si emplean los conocimientos adquiridos en el doctorado y que les han sido de gran utilidad en el desempeño de sus funciones. Esto es porque ahora tienen más herramientas para enfrentar las condiciones cambiantes del mundo actual, ya que son capaces de derivar nuevos conocimientos y hacer frente a las necesidades de su ámbito laboral. En cuanto sus funciones laborales después del doctorado, se ubican, en su mayor parte, en ámbitos de investigación y docencia, aspectos fundamentales de la formación del doctorado.

Se puede decir, entonces, que aún con algunas limitaciones que serían objeto de otros estudios, el programa doctoral de la ESCA, Sto. Tomás, cumple con sus objetivos, ya que sus egresados son parte de una élite que pugna por el desarrollo de la ciencia y la tecnología en el ámbito de las ciencias administrativas y, a su vez, forman a otros investigadores y docentes para contribuir al desarrollo del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Arredondo, V. (1998). "La educación superior: el Posgrado" en LATAPÍ, Sarre Pablo. *Un siglo de educación en México*. México.: Fondo de Cultura Económica.
- Arredondo, V. (1992). *La Educación Superior y su relación con el Sector Productivo*. ANUIES. México.
- Blaug, M. (1982). *Introducción a la Economía de la Educación*. México.: Aguilar.
- Bourdieu, P., Passeron, J. C. (1995). *La reproducción. Elementos para una teoría del sistema de enseñanza*. México: Distribuciones Fontamara S. A.
- Chavarria, R., Solís, G. (1991). Desarrollo profesional del egresado del posgrado en medicina familiar en México. *Revista Facultad de Medicina UNAM*. 1 vol 34, 21 – 23.
- Esquivel, J. (1991). *Egresados de Posgrados en Educación. El caso de la Universidad Iberoamericana*. Cuadernos del CESU. México, D. F.: UNAM.
- Esquivel, J. (1996). La idea del posgrado en la nueva universidad. *Pensamiento Universitario*, 84, 46 – 60.
- Garduño, S. et al. (2000). *Seguimiento de egresados del programa de doctorado en ciencias con especialidad en ciencias administrativas, un análisis desde el enfoque de calidad*. México, D. F.: IPN.
- Garduño, S. (1999). *Aciertos y retos del doctorado tutorial en México y Latino América*. México, D. F.: IPN.
- Gómez, V. M. (1983). *Educación superior, mercado de trabajo y práctica profesional. Análisis comparativo de diversos estudios en México*. Pensamiento Universitario. México, D. F.: UNAM.
- Gómez, V. M. (1962). Relaciones entre educación y estructura económica: dos grandes marcos de interpretación. *Revista de la Educación Superior*. 41 Vol. XI, 4 – 43.
- Gómez, V. J. et al. (2000). *El debate social en torno a la educación. Enfoques predominantes*. Serie Antologías. México, D. F.: UNAM.
- Gómez, J., Hernández, A. (2000) *El debate social en torno a la educación. Enfoques predominantes*. Serie Antologías. México D. F.: UNAM.

- González, C. (1996). *Formación universitaria y empleo industrial en Jalisco*. México. U de G.
- IPN. (1993 – 1994). *Catálogo de Estudios de Posgrado*. México, D. F.
- Martín, E. (1993) *Universidad-Sector Productivo. Semillero de Ideas*. 4 Vol.1, 32 – 41.
- Muñoz, C. (1998) *Impacto de la escolaridad en la fuerza de trabajo*. Video filmación de la Unidad Televisiva Educativa. ILCE, SEP, FCE, Ute. México. ILCE, SEP, FCE, Ute.
- Ocampo, F., Boek, P. (2000). *La evaluación y la acreditación de la calidad como estrategia para gestar el cambio y el mejoramiento de la educación superior. Algunas experiencias en el ámbito de la ingeniería*. Consultado el 04, 15, 2000 en:
- www.inegi.gob.mx/informatica/espnol/servicio/boletin/1999/ocampo.html.
- Ortega, S. (2000). La importancia de la formación de doctores en México. *Ciencia y Desarrollo*, 150 Vol. 26 núm. 150.
- Queré, A. (1987). *Formación de posgrado y preparación de recursos humanos para su incorporación al sector productivo*. OMNIA. 9 Vol. 3, 43 – 48.
- Reimers, F. (1999) *Educación, Pobreza y Desigualdad en América Latina*. Documento inédito. USA. Universidad de Harvard.
- Ruiz, L. E. (2003). *Seguimiento de egresados del Doctorado en Ciencias con Especialidad en Ciencias Administrativas de la ESCA Unidad Santo Tomás del IPN*. Tesis de grado de maestría. México, D. F.: IPN.
- Servín, L. A. (1993) La rigidez del mercado de trabajo en Guanajuato. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. 3 Vol. 23, no. 3, 67 – 99.
- Treviño, L., Moreno, P. *La calidad del posgrado y el nuevo modelo económico*. OMNIA. 9, 136 – 141.
- Vessuri, H. (1993). Desafíos de la educación superior en relación con la formación y la investigación ante los procesos económicos actuales y los nuevos desarrollos tecnológicos. *Revista Iberoamericana de Educación*. 2, 205 – 233.
- Waldman, G. (2000). Los rumbos de la educación superior: tendencias y desafíos. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. 180, Vol. 14, 227 – 243.

Fecha Artículo Recibido	11-Feb-04
Fecha Artículo Aceptado	03-Nov-04