

EL GRUPO FOCAL COMO EXPERIENCIA DE VINCULACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA

OJEDA GUTIÉRREZ MARICELA

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SAN LUIS POTOSÍ

MARTÍNEZ TORRES ROSA ELIA

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SAN LUIS POTOSÍ

ZAPATA SILVA IRENE

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SAN LUIS POTOSÍ

TEMÁTICA GENERAL: EDUCACIÓN DESIGUALDAD SOCIAL, INCLUSIÓN, TRABAJO Y EMPLEO

RESUMEN

Uno de los compromisos que tienen las universidades, es el de anticipar las necesidades formativas de sus estudiantes considerando entre otros indicadores su localización geográfica y el sector laboral en el cual se insertarán (De Ibarrola, 2014); lo anterior exige entonces, un vínculo que contribuya a la retroalimentación de las funciones realizadas en beneficio de los estudiantes ya que éstos podrán desarrollar competencias genéricas y disciplinares para insertarse con éxito en el mercado laboral. De ahí la relevancia de lograr una relación comunicativa entre los sectores productivos y educativos a fin de que sea posible contribuir con las demandas y requerimientos del capital humano en formación. Desde el campo de la gestión institucional, la vinculación universitaria se vuelve indispensable para lograr ese cometido. El propósito de este reporte de investigación es mostrar cómo es llevada a cabo la vinculación universitaria con los representantes de los mercados de trabajo. Se trata de un diseño de investigación cualitativo que permite la interpretación de los aciertos y obstáculos para lograr una comunicación efectiva que contribuya a mejorar el currículo oficial de las instituciones de educación superior y con ello la inserción efectiva de profesionales en el campo de la ingeniería.

Palabras clave: Vinculación universitaria, mercado de trabajo, grupo focal, gestión educativa

Introducción

En un contexto de trabajo marcado la crisis financiera y económica ocurrida durante la primera década del siglo, los mercados de trabajo han sufrido transformaciones en todos los sentidos. Con el cierre de las empresas, los despidos masivos y la incertidumbre económica que trajo consigo la crisis del 2008, las protecciones contractuales que disfrutaban los trabajadores se vieron mermadas, acentuándose la precariedad laboral en donde la informalidad, exclusión y vulnerabilidad se han convertido en descriptores de las condiciones estructurales en que se desenvuelve el trabajo en diferentes sectores (Alós, 2008; De la Garza, 2000; Ochoa, 2016; Pacheco, 2007; Zurita, Martínez y Rodríguez, 2009).

Marchesi (2013) describe cómo se entrecruzan los modelos formales e informales en los mercados de trabajo, y cómo también las demandas nacionales y las internacionales presionan a las organizaciones para exigir un tipo de trabajador con ciertas cualidades como la innovación, calidad, dominio de la tecnología, trabajo en equipo y búsqueda continua de soluciones (Marchesi, en Rehem, Briasco, 2013). Profesionistas que tengan las competencias disciplinares del campo del conocimiento particular, pero también con disposición para el desarrollo de competencias genéricas (Proyecto Tuning, 2014). Lo que pone en el foco de nuestra atención, las estrategias de vinculación que realizan las Instituciones de Educación Superior (IES) con el sector productivo.

Algunos autores señalan que existe situaciones estructurales, institucionales, procedimentales y hasta de voluntades para que las IES establezcan mecanismos de vinculación con los mercados de trabajo que contribuyan a robustecer los programas educativos que éstas ofertan (Caruso, 2013; Chang, 2010; De Ibarrola, 2014; Márquez, 2011; Ojeda y Martínez Torres, 2017; Pochmann, 2013; Santamaría, 2012). Entre las posturas más difundidas, se encuentran las siguientes:

1. Desde la estructura: a) Políticas de Estado que tienden a flexibilizar las condiciones de trabajo, la reorientación de la política social y la contención del gasto público como factores que influyen negativamente en las condiciones de vida de la población y hacen que las condiciones de trabajo se vuelvan precarias y b) Falta de políticas educativas orientadas al desarrollo de la educación superior, la ciencia y la tecnología, limitando con ello la posibilidad de consolidar un sistema educativo robusto con capacidad para la innovación de procesos de producción en las empresas (Márquez, 2011).

2. Desde las instituciones con dos posturas: La primera en donde se exige a las IES de la problemática y se atribuye al sector productivo a) falta de previsión para modernizar la planta productiva; b) mínima inversión para investigación científica y tecnológica; c) poca inversión en sistemas de capacitación y actualización del talento humano; d) desvinculación de las empresas con el sector académico; e) falta de estrategias de vinculación con otras empresas para compartir mejores

prácticas. La segunda perspectiva en donde se atribuye a las IES la corresponsabilidad para generar estrategias que redunden en profesionistas mejor preparados bajo los siguientes argumentos a) falta de calidad de procesos de formación inicial; b) mínima actualización de planes y programas de estudio; c) falta de adecuaciones curriculares para desarrollo de competencias socio-técnicas; d) ausencia de investigaciones de mercado, encaminadas a reorientar la oferta educativa (Márquez, 2011).

3. Desde los procedimientos para vincular al sector laboral y el educativo que se explica con a) la falta de representantes del sector laboral con capacidad para identificar las potencialidades de crecimiento laboral o las necesidades de formación; b) la falta de estrategias comunicativas entre ambos sectores que favorezcan el entendimiento mutuo de necesidades formativas; c) la pericia de los representantes del sector educativo para traducir las necesidades del sector productivo en contenidos escolares que respondan a las demandas laborales (De Ibarrola, 2014); d) las dificultades técnico-pedagógicas para realizar adecuaciones curriculares idóneas ante las autoridades correspondientes; e) el tiempo para la instauración de modificaciones curriculares en el aula con miras a la formación de un profesionista competente con desfase de cuatro años como mínimo una vez que se estableció la vinculación IES-Empresa.

4. Desde las voluntades bajo un modelo de desarrollo local endógeno (Ojeda y Martínez, 2017) en donde se involucra a distintos actores para recuperar talentos, esfuerzos y recursos de manera sinérgica, con el fin de impulsar procesos de cambio y bienestar. Las voluntades se vuelven fundamentales bajo la perspectiva de la triple hélice (Chang 2010; Etzkowitz, 1998) demostrándose a) falta de voluntad para transformar la instrucción universitaria (formación inicial) de los profesionistas; b) falta de programas de entrenamiento, capacitación y actualización para el trabajo utilizando profesores-profesionistas; c) falta de políticas públicas para la creación de redes de vinculación entre IES-Empresa-Gobierno.

Con esta panorámica general, el presente artículo tiene como pregunta guía ¿Cómo establecer un mecanismo de comunicación que permita la vinculación entre las Instituciones de Educación Superior y el Sector Productivo para detectar necesidades formativas genéricas y disciplinares en el capital humano? Para responder esta pregunta, se propone una técnica comunicativa de grupo focal como estrategia de vinculación IES-Empresa. Con el fin de abordar la experiencia de vinculación, este documento se encuentra dividido en tres partes. La primera sobre aspectos relacionados con las teorías que abordan la temática de formación educativa y mercados de trabajo. La segunda con una explicación sobre la metodología comunicativa como estrategia de vinculación IES-Empresa. La tercera en donde se presentan los principales resultados de la experiencia y algunas reflexiones finales.

Desarrollo

1. Aspectos teóricos

Teichler (2009) argumenta que la Educación juega un papel importante en la vida de los individuos y para ello, es necesario separar a los sujetos del entorno productivo a fin de prepararle con explicaciones, reglas y estrategias de razonamiento sobre cómo funciona aquel mundo laboral. Para este autor, la educación se vincula con el mundo del trabajo en dos principales áreas: a) la educación como cualificador de funciones cognitivas y la posibilidad de adquisición de competencias sensorio-motoras que pueden ser utilizadas en actividades laborales, así como en otros retos que la vida misma sugiere; b) la educación como proveedora de estatus ya que a partir del nivel educativo, se espera que se determine una cierta remuneración económica y el reconocimiento social que otorga al poseedor de tal beneficio en otras esferas de la vida pública.

Cada centro universitario tiene, por lo menos tres propósitos que cumplir: formar ciudadanos democráticos (ciudadanía), preparar a trabajadores y profesionistas calificados como parte de un compromiso más amplio para el avance económico (eficiencia social) y ser una fuente de progreso para el desarrollo económico individual (movilidad social) (Pusser, 2014). Con base en estos propósitos, el compromiso que tienen las universidades es anticipar las necesidades formativas tomando en consideración su localización geográfica y el sector laboral al cual se insertarán los egresados (De Ibarrola, 2014).

Entre la oferta educativa y la demanda laboral tendría que haber un vínculo que pudiera relacionar ambas necesidades, perspectivas y expectativas, como lo menciona Planas (2014) “parece sensato intentar establecer esta relación como lo propone el modelo adecuacionista. Desear que los egresados trabajen en lo que estudiaron tanto en términos de nivel como de especialidad, parece, a priori, no sólo positivo sino imprescindible [...] Que los gobiernos y las IES hagan esfuerzos para ofrecer a los estudiantes [...] empleos de calidad y bien pagados, también parece sensato” (Planas, 2014: 191).

Sin embargo, la realidad es que el modelo adecuacionista es aséptico, es decir desarraigado de los comportamientos reales en donde no hay instituciones y no hay agentes que intervienen para que el modelo funcione (Planas, 2014). Según este autor, bajo el modelo adecuacionista se presenta un solo mercado que integra la oferta de educación y la demanda de trabajo, cuando en la realidad se trata de dos mercados con características, regulaciones y formas de comportamiento distintos. En ese ideal, la expectativa sería que existiera una linealidad y fluidez en el paso de la escolaridad al mercado de trabajo; también que hubiera correspondencia entre más escolaridad y mejores ingresos y condiciones de trabajo y por último que los estudios cursados coincidieran con los contenidos de trabajo (De Ibarrola, 2014; Hualde, 2015).

Casalet y Casas (1998), plantean cuatro modalidades de acción para los procesos de vinculación de las IES y sus respectivas actividades:

- Formación Profesional: Prácticas profesionales, servicio social, visitas a empresas, estadias técnicas, residencias profesionales y programas emprendedores.
- Fortalecimiento a la docencia y a la investigación: Impartición de clases de licenciatura y posgrado en instalaciones de las empresas, becas de las empresas para profesores e investigadores, becas de las empresas para estudiantes, creación de estudios de nivel de posgrado adaptados a las necesidades de las empresas, acceso a la infraestructura de la institución por parte de las empresas, acceso a la infraestructura de las empresas por parte de la institución, los profesores identifican problemas de la empresa y elaboran proyectos para solucionarlos con los alumnos, elaboración de tesis sobre problemas planteados por las empresas, programas doctorales cuyas tesis consisten en proyectos de desarrollo tecnológico para las empresas.
- Investigación de desarrollo tecnológico: Investigación básica (contratada, no contratada), proyectos conjuntos de investigación, desarrollo tecnológicos conjuntos, acceso recíproco a instalaciones especializadas para realizar investigación y desarrollo, servicio de información y documentación, servicio de asistencia técnica, servicio de consultoría, servicio de asesoría, licenciamiento de tecnología, transferencia de tecnología, prospectiva técnica y gestión de financiamiento para proyectos de investigación y desarrollo.
- Extensión: Educación continua, publicaciones, ferias y exposiciones, foros, coloquios, seminarios, conferencias.

2. Aspectos metodológicos

Los estudios cualitativos se consideran investigaciones intensivas a pequeña escala, permitiendo explorar la experiencia de la gente involucrada (Pedone, 2000). Resaltan posturas, experiencias, perspectivas, incluso prejuicios y, son considerados factores o aspectos significativos en el desarrollo y resultados. Si se consideran las investigaciones como apoyos en el proceso de la toma de decisiones, existe entonces la posibilidad de conectar a los involucrados en estudios tanto cualitativos como cuantitativos. De ahí que la metodología que fue seleccionada para esta investigación sea a través de informantes que perciban los cambios que ocurren en el campo industrial potosino.

Con la intención de que, a través de una técnica comunicativa de grupo focal (Pedone, 2000), empleadores, empresarios y gerentes de área pudieran establecer un vínculo de comunicación efectiva que trajera beneficios a las partes involucradas universidad-empresa-alumnado. Para esta investigación, los “*focus groups*” o grupos focalizados, son utilizados como herramienta con enfoque cualitativo, ya que permiten la interacción con el grupo meta objeto de estudio, pudiendo conocer y entender de manera puntual, actitudes, necesidades, intereses y motivaciones de los participantes.

Los *focus groups* siguen la metodología básica: planteamiento, desarrollo, análisis y presentación de conclusiones.

Con esta técnica, ha sido posible reunir a un grupo de personas a las cuales se les convocó primero por medio de carta-invitación emitida por el rector del campus para participar en un grupo focal. En dicha carta-invitación se estableció fecha, lugar y hora del encuentro que tendría un tema definido sobre la valoración, adecuación y pertinencia de los programas educativos que oferta la universidad.

Siendo, una de las características de los grupos focales, la participación de un grupo reducido (González, Sedeño, Gozávez, 2012), la carta-invitación se envió solamente a aquellas industrias de la zona industrial potosina que albergan al mayor número de egresados.

Por otra parte, el diseño del programa que se llevaría a cabo tendría una duración de dos horas y media y se organizó a través de grupos de preguntas con el siguiente orden: competencias genéricas necesarias en la industria; competencias disciplinares deseables en la industria; valoración de actitudes y aptitudes de los egresados en el trabajo; transformaciones de los mercados de trabajo; nuevas tecnologías.

Conclusiones

La experiencia de vinculación universidad-empresa genera una serie de reflexiones. En primer lugar, la convocatoria a través de la carta-invitación fue enviada por parte de la universidad con mes y medio de antelación al evento. En dicha misiva, se pedía la confirmación de participación vía correo institucional por parte de los empresarios, empleadores y gerentes de área. La respuesta por parte de ellos fue llegando a cuenta gotas, casi faltando una semana para el evento, por lo que la dirección del área de vinculación se vio presionada a tomar la decisión si continuar o no con dicha actividad.

Una vez que fueron recibidas las confirmaciones, se armaron los equipos de trabajo por parte de la universidad. Por el número de posibles participantes, se nombró a tres moderadores para armar los grupos focales en tres salas simultáneas. Se organizarían los grupos focales por áreas de concentración de mercado laboral: 2 grupos para automotriz, 1 grupo para metalmecánico. Cada moderador tendría la responsabilidad de abrir el focus group, realizar una actividad focal introductoria a través de un video motivador, iniciar la sesión de preguntas según los bloques descritos con anterioridad, llevar notas de los principales aportes, resumir conclusiones grupales y cerrar la actividad. Durante la sesión grupal, cada moderador debería crear un ambiente interactivo donde cada participante pudiera expresarse libremente, además de considerar reglas básicas durante su desarrollo, como mantener la concentración, impulso, conseguir la concreción ante las preguntas,

seguir el orden pero dejando espacio para la flexibilidad y adaptación natural de conversación del grupo.

Se diseñó un formato simple para recoger los datos de participantes, de manera que algunos maestros pudieran recibirlos y recuperar la información sobre la empresa de procedencia, correos institucionales y otros datos de localización. Como parte de los preparativos, también se organizó un espacio para descanso y cafetería, así como la tecnología necesaria para filmar las participaciones en tiempo real.

La experiencia de vinculación universidad-empresa llevada a cabo durante el mes de febrero de 2017 permitió que los participantes (empresarios, empleadores, gerentes de área) pudieran externar sus percepciones sobre las competencias genéricas que requiere la industria, siendo las siguientes las que mayor problema han detectado: 1. comunicación en un segundo idioma. La competencia lingüística de inglés tanto en forma oral como escrita es una constante en los requerimientos de los empleadores. 2. comunicación escrita en español. Los participantes señalan como un área de oportunidad ya que los egresados tienen grandes dificultades para expresar sus ideas por escrito, carecen de vocabulario especializado, falta de ilación para relacionar eventos pasados, presentes y sus consecuencias futuras, dificultad para emitir un mensaje pertinente según el interlocutor que se trate. 3. Autonomía. Los participantes encuentran que los egresados muestran poco interés por el trabajo y por la toma de decisiones dentro de éste. Asumen las directrices de su superiores y esperan retroalimentación por parte de ellos en la mayoría de las ocasiones, lo que hace evidente que es necesario que los alumnos avancen en determinación, liderazgo y capacidad de toma de decisiones.

En relación a las competencias disciplinares por área, se encontró que las principales dificultades que presentan los egresados en el campo industrial potosino está ubicado en: 1. Manejo de metodologías de manufactura esbelta. Los empleadores señalan que no basta conocer grosso modo sobre la manufactura esbelta sino que hace falta que profundicen en ella a fin de que cada trabajador pueda asumirlo como una filosofía de vida llevada a la práctica cotidiana. 2. Manejo de contenido académico en las áreas de mecánica, electrodinámica, sistemas eléctricos de potencia, máquinas eléctricas, seguridad industrial.

Con referencia a la valoración de actitudes y aptitudes de los egresados en el trabajo. Los participantes mencionaron que los egresados de la universidad muestran inconsistencias en las siguientes áreas: 1. Conocimiento del mercado de trabajo para el cuál se desempeñan. Los empleadores consideran importante que los jóvenes tengan una visión más amplia del negocio y de la implicación de éste en el mundo económico y no solo resuelvan problemas inmediatos en el piso de fabricación o transformación. 2. Manejo de la normatividad ética en su campo de acción. Al tener una

especialidad en ingeniería, los empleadores esperan que los egresados puedan mostrar un comportamiento ético en todo momento dentro del trabajo. Los participantes describen que los egresados muestran poco arraigo con las normativas y reglamentaciones de la empresa e incluso algunos las desconocen, generando con ello, poco sentido de pertenencia con la organización para la que prestan sus servicios.

Respecto a las nuevas tecnologías, como era de esperarse, cada participante señaló una serie de requerimientos sobre qué se puede hacer como universidad a fin de generar cursos de actualización no solo para los egresados sino también para los trabajadores de ese sector productivo.

Los participantes describen como un mecanismo de vinculación las prácticas profesionales, las estancias o residencias profesionales como una forma que permite al educando tener una visión más amplia de lo que será su campo de trabajo al mismo tiempo que siguen teniendo el cobijo de la casa de estudios. Consideran también como un acierto que existan y se fomenten programas de visitas industriales ya que muestran a los estudiantes el mundo laboral de manera general en un corto tiempo, generando en ellos inquietud por conocer más la iniciativa privada, del trabajo que se realiza en ella y de cómo cada profesionista puede formar parte del capital humano industrial. Un tercer acierto, se refiere a los programas de educación dual que tienen como objetivo dar solución a una necesidad específica de la industrial. Los participantes describen esta vinculación como una forma real de dar solución a problemas que sin el apoyo de los universitarios sería costoso para las empresas.

A manera de conclusión podemos afirmar que la vinculación tiene como objetivo, para la universidad, fomentar el desarrollo científico y académico, y para el sector productivo, el desarrollo tecnológico y la solución de problemas concretos. La vinculación entre las universidades como agentes de transformación y las empresas privadas, debe quedar establecida en un marco de reconocimiento y respeto al papel que a cada una le corresponde. A este respecto, Arredondo (1990) señala: "superando recelos y desconfianzas, así como las imágenes estereotipadas y los prejuicios; asumiendo los límites y las posibilidades reales de esa relación, sin pretender forzar situaciones". Lo anterior supone que las universidades, deben asumir un papel más propositivo, dinámico, crítico, flexible, autosuficiente, moderno e innovador. Por su parte, la empresa necesita definir sus propósitos y requerimientos de formación de capital humanos, de investigación y desarrollo tecnológico, así como asumir los costos que tales acciones implican a fin de que sea posible una vinculación real con la academia.

Los mecanismos de vinculación permiten una comunicación cercana y continua entre universidad-empresa, y benefician a los actores del proceso. De estos mecanismos dependerá que la educación siga siendo un factor de movilidad social, y que los profesionales formados, tengan

cabida en las actividades productivas del país asumiendo ambas instituciones su responsabilidad y compromiso frente a la sociedad.

Al ser la universidad uno de los ejes para el progreso económico y social, debe fortalecerla y contribuir a su desarrollo, por lo que es necesario repensar sobre lo que se quiere y lo que se necesita en materia del sistema educativo en su conjunto, puesto que ésta es mucho más que formar para el trabajo.

Es necesario pues, que tanto la universidad como la empresa establezcan y mantengan estrechos lazos respecto a la vinculación y los proyectos para llevar a cabo esta acción; considerándose que se refieren a la relación de intercambio y cooperación entre universidades o centros de investigación y sector productivo. La vinculación universidad-empresa se lleva a cabo a través de convenios, contratos o programas y se gestiona por medio de estructuras académico-administrativas o de contactos directos.

Referencias

- Alós Moner, R. (2008). Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales, 26(1), 123–148.
- Caruso, Luis. (2013). Identificación de las necesidades de educación técnica y de formación profesional a partir de la óptica del empleo. In *Formación profesional y empleo* (pp. 31–40). Madrid, España: AECID-OEI.
- Chang Castillo, H. G. (2010). El modelo de la triple hélice como un medio para la vinculación entre la Universidad y Empresa, 1(1), 85–94.
- De Ibarrola, María. (2014). Repensando las relaciones entre la educación y el trabajo: una reflexión basada en investigaciones realizadas en México. *Cadernos CEDES*, 34(94), 367–383.
- De la Garza, E. (2000). Fin del trabajo o trabajo sin fin. In *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 755–771). México: FCE.
- Etzkowitz, L., H. ..Leydesdorff. (1998). The Triple Helix a Model for Innovation Studies, 25(3), 195–203.
- González, N., Sedeño, A., Gozávez, V. (2012). Diseño de un Focus Group para valorar la competencia mediática en escenarios familiares. *ICONO 14*, Vol, 10, No. 3. España.
- Hualde Alfaro, Alfredo. (2015). Educación y empleo: un análisis de trayectorias ocupacionales en México. *Cuadernos Del CENDES*, 32(90), 63–86. Márquez Jiménez, Alejandro. (2011). La

- relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. *Perfiles Educativos*, XXXIII, 169–185.
- Ochoa León, Sara María. (2016). Trayectorias laborales durante la crisis económica 2008-2009 en México. *Revista Economía Informa*, (399), 34–58.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1016/j.ecin.2016.08.004>
- Ojeda Gutiérrez, Maricela; Martínez Torres, Rosa Elia. (2017). Participación laboral de ingenieros en el entorno industrial potosino para el desarrollo local endógeno. In *Políticas de gestión y estrategias para fortalecer el desarrollo local de México* (1a ed., pp. 387–406). México: Plaza y Valdés, S.A. de C.V.
- Pacheco, Edith. (2007). El mercado de trabajo en México. Cambios y continuidades. In *Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Estereotipos, transacciones y rupturas* (pp. 61–80). España: Antrhopos. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Pedone, C. (2000). El trabajo de campo y los métodos cualitativos: necesidad de nuevas reflexiones desde las geografías latinoamericanas. *Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*. España.
- Planas Coll, Jordi. (2014). Adecuar la oferta de educación a la demanda de trabajo, ¿es posible? (pp. 190–195). Presented at the Tercer Seminario del Sistema de Información de Estudiante. México:UDG.
- Pochmann, Marcio. (2013). Formación para el trabajo en la sociedad postindustrial: desafíos y contradicciones. In *Formación profesional y empleo* (Vols. 1–9, pp. 15–30). Madrid, España: AECID-OEI.
- Proyecto Tuning, A. L. (2014). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina (2011th–2013th ed.). España: Universidad de Deusto.
- Rehem, Cleunice; Briasco, Irma. (2013). Formación profesional y empleo. Madrid, España: AECID-OEI. Retrieved from file:///C:/Users/Maricela/AppData/Local/Temp/LibroETP2.pdf
- Santamaría López, Elsa. (2012). Jóvenes y precariedad laboral: trayectorias laborales por los márgenes del empleo. *Zerbitzuan*, (52), 129–139.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147.52.08>

- Teichler, Ulrich. (2009). Education and Employment. In Higher Education and the World of Work. Conceptual frameworks, comparative perspectives, empirical findings (pp. 21–30). Kassel, Germany: Sense Publishers.
- Zurita González, Jesús; Martínez Pérez, Juan Froilán; Rodríguez Montoya, Francisco. (2009). La crisis financiera y económica del 2008. Origen y consecuencias en los Estados Unidos y México. El Cotidiano, (157), 17–27.