

CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD: CASO DE BAJA CALIFORNIA

ACOSTA CÁRDENAS DALIA LIZZETT
RODRÍGUEZ MACÍAS JUAN CARLOS
ESCOBAR PUIG MARYSOL
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

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

RESUMEN

Uno de los propósitos de las universidades, junto al desarrollo científico, técnico y cultural, es formar a los profesionistas que la sociedad demanda. El logro de este propósito se observa al momento en que el egresado transita de la escuela al mercado laboral. El objetivo de este estudio fue explorar cuáles son las características que fortalecen la empleabilidad de los egresados de educación superior. Para ello, se realizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a los jefes del departamento de recursos humanos de tres empresas ubicadas en Baja California. En la entrevista se hicieron preguntas relacionadas con el proceso de selección de su fuerza laboral, las características deseables de sus futuros colaboradores profesionales y la opinión que tienen los empleadores acerca de las Instituciones de Educación Superior (IES) como formadoras de capital humano. El estudio identificó que en opinión de los empleadores, la actitud que demuestran los egresados de las IES en el empleo es tan importante como el dominio de los conocimientos que adquieren en su formación académica, así como las habilidades de comunicación en especial en inglés. Además, destacan los beneficios de una vinculación más cercana entre las empresas y la universidad con el fin de lograr equilibrios en la oferta y demanda laboral.

Palabras clave: educación superior, seguimiento de egresados, trayectorias laborales y mercado laboral.

Introducción

En México se han sufrido las consecuencias de una transformación mundial que se da a partir de la globalización (Santibáñez y Cruz, 2000). Según avanza la tecnología, tienden a extinguirse los puestos de trabajo más simples y comienzan a incrementarse aquellos con funciones más complejas. Esto provoca que los empleadores aumenten sus estándares para contratar profesionistas, a quienes se les exigen competencias cada vez más especializadas (Gottfredson, 1997; Zalaquett & Turner, 1997, como se citaron en Castro, 2004). Ante esta situación, la educación superior mexicana tiene el desafío de formar a jóvenes con conocimientos y habilidades más amplias, que les permitan integrarse, desarrollarse y mantenerse en los mercados laborales (Estrella y Ponce León, 2006). La opinión de los empleadores puede ayudar a definir los requerimientos asociados a la globalización económica y a la apertura comercial, lo cual contribuye a precisar las características que requieren los egresados para enfrentar este desafío (Crespo, Cuamatzi, Peña y González, 2009). De tal forma que la realimentación para la pertinencia curricular y sus posibles adecuaciones, tomen en cuenta el contexto regional en los programas educativos de educación superior (Damián, Montes, Arellano, 2010) y la opinión de los empleadores. No se trata de que la formación profesional tenga como objetivo adaptar a los trabajadores a los efectos de los cambios, sino de anticipar con medidas proactivas las habilidades que necesitarán los egresados (González, 1993).

Es así que surgió la siguiente pregunta de investigación ¿cuáles son las características de formación universitaria que fomentan la empleabilidad de los egresados de IES en la industria manufacturera de Baja California? Es por ello que el estudio se centró en identificar las características formativas que posibilitan la empleabilidad de los egresados de IES en Baja California.

Desarrollo

Alcanzar una mayor escolaridad es considerado por la sociedad como un factor determinante para el desarrollo económico pues esta situación permite acceder a empleos con mejores condiciones. Desde esta perspectiva, la educación debería disminuir las desigualdades sociales y económicas de las personas. Sin embargo, para un conjunto muy amplio de jóvenes que egresan de estudios superiores esta condición ya no se cumple, debido a que el nuevo orden mundial genera nuevas condiciones de mercado (Mora y Oliveira, 2012). Para explicar la relación que existe entre los jóvenes que egresan y el empleo ofertado para ellos, existen varias aproximaciones teóricas, en este caso, se eligió a la Economía de la Educación.

La Economía de la Educación aborda los aspectos e implicaciones económicas de los fenómenos educativos (Pineda, 2001). Dentro de este campo de conocimiento existen varias explicaciones, pero solamente se abordaron dos aproximaciones teóricas que encajan mejor con la realidad de Baja California, por un lado, la teoría del capital humano y, por otro lado, la teoría del filtro.

La teoría del capital humano tiene como principales representantes a Theodore Shultz, Gary Becker y Mark Blaug. Esta teoría se centra en la importancia que tiene la formación de las personas sobre la producción y el crecimiento económico, y considera que la educación es un bien de inversión. Según Garrido-Trejo (2011) la educación superior en México está fundamentada en esta teoría, pero en los resultados solo ha beneficiado a reducido grupo en cada uno de los sectores y ramas de la economía, y de la sociedad. Esta teoría tiene limitaciones para explicar la relación entre educación y el trabajo. Es por ello necesario recurrir a la contribución que han hecho otras perspectivas emergentes ya que buscan cubrir dicha insuficiencia explicativa (Pineda 2001).

Ante tales limitaciones, la teoría del filtro o de selección elaborada por Kenneth Arrow, Michael Spence y Joseph Stiglitz en la década de 1970, señala que el mercado de trabajo necesita de un conjunto de indicadores para tomar decisiones de contratación, por ejemplo, el nivel educativo alcanzado, obtención de grados académicos y altas calificaciones; si ello sucede, las empresas utilizarían a la educación como un filtro para seleccionar a sus trabajadores. Una de las críticas de esta corriente es que lo importante no es estudiar para ampliar conocimientos y adquirir habilidades y destrezas, sino que se accede a la educación para obtener un documento que acredite la capacidad del individuo (Oroval y Escadibul, 1998).

Las teorías que surgieron de la Economía incitan a cuestionar cuál es el papel de la educación superior en relación a la inserción laboral de sus egresados, por lo que impulsó la realización de estudios sobre los programas educativos, procesos de formación, trayectorias laborales, seguimiento a los egresados, entre otros.

Contexto del estudio

En Baja California, la educación superior sigue un modelo de desarrollo de competencias. En total existen 73 instituciones de sostenimiento autónomo, estatal, federal y particular, de éstas 28 son públicas y 45 particulares. En estas instituciones hay una oferta de 220 carreras, pero, a pesar de la diversidad de opciones, existe alta concentración de estudiantes en un reducido número de carreras. El 38.5% de la matrícula de Baja California se ubica en 10 carreras¹, siendo la licenciatura en Derecho la que tiene más afluencia de estudiantes (Gobierno del Estado, 2016). Por último, la cantidad de estudiantes que egresaron de las diferentes instituciones de educación superior durante el ciclo escolar 2014-2015 fue de 31,580, de los cuales sólo 22, 236 estudiantes cumplieron con los requisitos de titulación, es decir, el 29% de los egresados no cuenta con título universitario (Sistema Educativo Estatal [SEE], 2016).

Respecto al empleo juvenil en la entidad —se consideró un rango de edad de 20 a 29 años determinado por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2016—, durante el tercer trimestre

del 2016, la población ocupada con estudios de educación superior en Baja California fue de 195, 109 personas (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2016a), mientras que la población desocupada con las mismas características es de 8, 037 personas, es decir, 4 de cada 10 personas con estudios de educación superior se encuentra desocupada (INEGI, 2016b). En cuanto a la economía de Baja California, el sector manufacturero es el más grande del estado —el 25.8% de las empresas pertenecen a este sector—, además, es el sector que más aporta al PIB nacional (6.1%), ya que hay una alta producción de manufacturas (Banamex, 2016).

A pesar del nivel desocupación hay empleadores que declararon tener dificultades para cubrir sus vacantes (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico [OCDE, 2017]). En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 aparece que la falta de capital humano es resultado de una vinculación inadecuada entre el sector productivo y educativo, por lo tanto, la educación superior debe estar en estrecha vinculación con la investigación y la producción del país (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2013). Otras consecuencias de esta falta de comunicación son: (a) desconocimiento de las necesidades y requerimientos profesionales y laborales actuales (Márquez, 2011); (b) desequilibrio en la composición de la matrícula, mientras hay una excesiva concentración en pocas carreras con destinos laborales saturados, hay otras que son muy poco solicitadas (Camarena y Velarde, 2009); y, (c) existen una alta proporción de graduados universitarios que no logran colocarse en el mercado laboral (Vargas, 1998).

Método

Para obtener un conocimiento más amplio acerca del fenómeno estudiado, se realizaron entrevistas dirigidas a informantes clave, en específico, a tres jefes de departamento de recursos humanos, quienes eran los responsables de reclutar y coordinar las acciones de contratación de personal en las empresas. El objetivo de las entrevistas fue explorar, desde su punto de vista, cuáles son las características que favorecen la empleabilidad de los egresados de educación superior. Por otro lado, los datos para identificar a las empresas se tomaron del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del INEGI.

Las entrevistas que se realizaron fueron de tipo semiestructuradas porque facilitan la investigación cuando hay personas que disponen de poco tiempo para contestar (Bernard, 1988 cómo se citó en Tarres, 2008), como fue el caso de los jefes del departamento de recursos humanos. Para construir la guía de entrevista se seleccionaron tres dimensiones con base en la pregunta y el objetivo de investigación: (a) datos generales que permitieran contextualizar el estudio; (b) características de la fuerza laboral que incluyó las categorías de cobertura, contratación y selección de personal, capacitación y actualización, habilidades y actitudes de los colaboradores; y, (c) percepción sobre IES

y sus egresados. La guía estaba conformada por 20 preguntas de respuesta construida. Para el tratamiento de los datos de las entrevistas se utilizó la técnica de análisis de contenido deductivo considerando las categorías establecidas.

Resultados

Los resultados obtenidos se presentan conforme a las dimensiones que se establecieron en la guía de entrevista.

1. Datos generales. En el inicio de la entrevista se indagaron los datos generales de los jefes del departamento de recursos humanos y de la empresa, con el objetivo de contextualizar la información del estudio.

1.1. Participantes. Las tres informantes tenían un nivel gerencial en el departamento de recursos humanos y contaban con nivel de estudios de licenciatura. Al momento de ingresar a este puesto contaban con experiencia previa en el área de recursos humanos. Las principales actividades que realizaban eran el reclutamiento, contratación, capacitación, fomento del clima laboral, seguridad e higiene y trámites administrativos, por ejemplo, la elaboración de nóminas.

1.2 Empresa. Las tres empresas en donde se realizaron las entrevistas pertenecen al sector manufacturero y actualmente están en crecimiento. Tienen más de 20 años colocadas en el estado de Baja California y cuentan con sedes en Estados Unidos, China y México. La estructura organizacional estaba dividida por departamentos (compras, ventas, producción, calidad, recursos humanos y contabilidad).

2. Fuerza laboral. Esta dimensión tuvo el objetivo de conocer cómo se realiza la selección de sus colaboradores y cuáles son los criterios que toman en cuenta al seleccionar o rechazar a un prospecto.

2.1. Medios para reclutar personal. El medio principal para captar personal para la empresa es Internet, ya sea a través de sitios web diseñados con ese propósito o por medio de las redes sociales. En segundo lugar, tienen contacto con las bolsas de empleo estatales y en ocasiones, por medio de recomendaciones de otras personas.

2.2. Vacantes sin cubrir. Las participantes declararon que se les dificulta cubrir posiciones en los departamentos de producción, control de calidad y ventas. Las razones por las que no encuentran el personal son distintas, pero destaca la falta de candidatos con la formación requerida para el puesto.

2.3 Proceso de selección. El primer filtro que utilizan para la selección de personal es la revisión del currículum vitae al analizar que la experiencia laboral corresponda con el perfil que se requiere. Posteriormente se cita a una entrevista inicial a aquellos candidatos seleccionados, con el responsable de recursos humanos a fin de preguntar cuestiones personales, socioeconómicas, experiencia laboral y algunas preguntas teóricas sobre el puesto. Si cumplen con estos requisitos, se

cita a una segunda entrevista con quien será el jefe directo, y éste pregunta sobre conocimientos específicos del puesto.

2.4 Características de los candidatos. Se expresó que lo primero que buscan en un prospecto es que cuente con los conocimientos para desempeñar el puesto que solicita, y esta característica la detectan en el currículum vitae; sin embargo, los participantes expresaron que los candidatos *muchas veces no saben redactar el currículum*. Otras características que consideran son el desenvolvimiento del candidato durante la entrevista, su actitud y los valores que demuestre, además de la apariencia personal *no tiene que ser el más elegante pero que sea presentable*.

2.5 Razones por las que se rechaza a un candidato. La principal causa es que el candidato no demuestre que posee el perfil para el puesto, *la falta de conocimiento primordialmente*. Las participantes expresaron que *actualmente la competencia por un empleo está muy cerrada y llega alguien mejor calificado*, y ahí la actitud que demuestre el candidato durante la entrevista puede hacer la diferencia entre ser seleccionado o no, aunque no cuenten con mucha experiencia, se evalúa los comentarios sobre propuestas, tipos de análisis y calidad de las participaciones. Al respecto una participante expresó que *al momento en que lo están entrevistando (al candidato), aunque no tengan la experiencia suficiente, pero ya están proponiendo, están analizando, ya están participando*.

2.6 Actitudes que buscan en los prospectos. Las participantes coincidieron en que se busca mucha responsabilidad, compromiso, dedicación, flexibilidad, innovación, iniciativa, que pueda *solucionar problemas y trabajar bajo presión*.

2.7 Habilidades escasas en los candidatos. Las participantes coincidieron que una habilidad muy escasa entre los empleados es una actitud proactiva, la falta de comunicación *correcta* y la capacidad de análisis. Otra, es el dominio del idioma inglés oral y escrito, pues deben comunicarse con clientes de ciudades extranjeras.

2.8 Capacitación. A todos los empleados de nuevo ingreso se les dan cursos de inducción. Para ciertos puestos hay más capacitaciones, por ejemplo, a ingeniería se les ofrecen certificaciones por parte de la empresa para recibir actualizaciones. Un participante expresó *a veces se ha enviado personal a Estados Unidos porque se tienen que certificar en el producto que nosotros hacemos, se tienen que capacitar en ciertos conocimientos que se requieren para hacerlo*. Otra persona comentó que *antes los mandamos a Estados Unidos pero ahora viene alguien para acá, sobre todo para nuevos procedimientos y actualizaciones*. Para el personal de exportaciones también se ofrecen actualizaciones y capacitaciones porque surgieron cambios en las normas de operación a partir de diciembre de 2017. Para el departamento de contabilidad y recursos humanos las capacitaciones son locales, por parte del Colegio de Contadores y la Secretaría del Trabajo. Hay otros empleados que tienen la iniciativa de actualizarse por su cuenta y deciden estudiar alguna maestría. En algunas empresas, según la trayectoria del empleado, se les apoya económicamente cuando deciden estudiar un posgrado.

3. Percepción sobre las Instituciones de Educación Superior. La finalidad de esta dimensión fue conocer la opinión que los empleadores tienen sobre la formación que reciben los egresados de las IES, así como de las IES de la localidad.

3.1 Principales instituciones de las que egresan los trabajadores. De las 73 IES que existen en el Estado, los tres participantes mencionaron sólo a dos universidades públicas y una privada. De las universidades públicas, una de ellas tienen una orientación tecnológica y la otra es la universidad autónoma del estado. La universidad privada que mencionaron también tiene una fuerte vocación tecnológica.

3.2 Opinión de la calidad educativa de las IES estatales. No hay una opinión contundente al respecto de las IES estatales. Una participante comentó que *no es la Institución, no creo que una sea mejor que otra, son iguales las instituciones, es la persona en sí la que define el resultado.*

3.3 Problemas a los que se enfrentan los egresados. Los participantes han detectado varios problemas. El más mencionado fue la competencia que hay para incorporarse al mercado laboral, ya que hay pocas oportunidades para muchos egresados. Otro problema es la falta de experiencia de los egresados, *hay muchas carreras donde no se puede trabajar (al mismo tiempo que se estudia), lo cual le resta muchas competencias con alguien que si podía combinar el trabajo con el estudio.*

3.5 Recomendaciones a las IES para que los egresados se incorporen, se mantengan y desarrollen dentro del mercado laboral. Los participantes hicieron dos recomendaciones. Primero, se debe estar al pendiente de las actualizaciones, tener iniciativa y pensar en las mejoras que se pueden implementar. La segunda recomendación estuvo relacionada con el trabajo, *que les permitan trabajar y estudiar (...), hay gente que lo hace y son gente que se logra colocar más rápido.*

Conclusiones

Los resultados de este estudio corroboran que el dominio de los conocimientos disciplinares, constituye la principal característica que se busca en un egresado cuando solicita empleo. Sin embargo, hay otras variables importantes en su incorporación al mundo laboral. Entre estas variables se encuentran las actitudes, las cuales son mejor valoradas que los conocimientos que demuestra el candidato, ya que son decisivas para incorporarse y mantenerse en el empleo. El currículum vitae es otra variable importante, pues es fundamental para ser seleccionado, ya que los prospectos que no logren elaborar un buen documento donde expresen los aspectos más importantes de su formación, son excluidos de inmediato. Además, los empleadores quieren a los mejores candidatos pues quieren invertir menos recursos en su capacitación y formación. El papel que juegan los medios digitales de comunicación, en especial Internet, en el proceso de reclutamiento es esencial. Esto hace necesario

que los egresados dominen los medios digitales, así como habilidades de búsqueda de información. A pesar de los avances tecnológicos y desarrollo de pruebas, la entrevista sigue siendo la técnica preferida para seleccionar a un candidato.

Por otro lado, hay vacantes en las empresas que no se cubren porque faltan profesionistas que cumplan con el perfil del puesto. Esta situación parece indicar que las IES están olvidando tomar en cuenta las características y desafíos de la región para elaborar sus planes y programas de estudio. En el caso de Baja California hay una alta vocación económica de la industria de la transformación, pero la mayor parte de los egresados de las IES del Estado se concentra en carreras que tienen poca relación con esta actividad.

Se necesita fomentar la comunicación e interrelación entre las instituciones, organizaciones, empresas y la universidad, de tal manera que se reduzca el desequilibrio en la composición de la matrícula de educación superior y la disminución del número de egresados que no logran colocarse en el mercado laboral. Se requiere iniciar líneas de investigación sobre la opinión de los empleadores con el objeto de fortalecer la vinculación entre universidades y empresas. Esta opinión puede complementar los retos y oportunidades que hay en Baja California, e incorporar ese conocimiento al diseño y adecuación de planes de estudio alineados al contexto. A su vez, la opinión de los empleadores permite conocer las áreas de oportunidad en la formación académica de los estudiantes, incluso los académicos pueden actualizar sus técnicas y métodos de enseñanza incorporando las tendencias del mercado, para que los estudiantes adquieran una visión más completa de la realidad.

Referencias

- Banamex (2016). Indicadores Regionales de Actividad Económica. Estudios económicos. Recuperado de http://fec-chiapas.com.mx/sistema/noticias_files/iraes_2016.pdf
- Camarena, B. y Velarde, D. (2009). Educación superior y mercado laboral: vinculación y pertinencia social ¿Por qué? y ¿Para qué? Estudios sociales 17, pp. 105-125. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-45572009000300005&script=sci_abstract
- Castro, A. (2004). Las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ámbitos laborales. Interdisciplinaria 21(2) pp. 117-152. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-70272004000200001
- Crespo, S., Cuamatzi, M. y González, M. (2009). Opinión de los empleadores sobre el perfil del licenciado en enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Zaragoza. Ponencia

- presentada en X Congreso Nacional de Investigación Educativa (COMIE). Congreso llevado a cabo en Veracruz, Veracruz. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/carteles/0182-F.pdf>
- Damián, J. Montes, E. y Arellano, L. (2010). Los estudios de opinión de empleadores. Estrategia para elevar la calidad de la educación superior no universitaria. RINACE 8(3) 180-203. Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num3/art11.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Recuperado de http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5299465&fecha=20/05/2013&print=true)
- Estrella, G. y Ponce León, M. (2006). Impacto Laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. México: UABC. Recuperado de <http://www.uabc.mx/planeacion/reportesdeestudios2004/reporteempleadores.pdf>
- Garrido-Trejo, C. (2011). Funcionalidad técnica de la educación y demanda de profesionales. Zona metropolitana de Toluca, 1995-2005. Convergencia Revista de Ciencias Sociales 0(55). Recuperado de <http://convergencia.uaemex.mx/article/view/1131/1700>
- Gobierno del Estado de Baja California. (2016). Diagnóstico estratégico. Plan estatal de desarrollo. Recuperado de http://www.bajacalifornia.gob.mx/portal/gobierno/ped/doctos/diagnostico_estragico_o.pdf
- González, L. (1993). Nuevas relaciones entre educación, trabajo y empleo en la década de los 90. Revista Iberoamericana de la Educación 2. Recuperado de <http://rieoei.org/oeivirt/rie02a03.htm>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016a). Encuesta Nacional de Empleo. Población ocupada. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c=http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016b). Encuesta Nacional de Empleo. Población desocupada. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos_colores.asp?c=http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/
- Márquez, A. (2011). La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización. Perfiles Educativos 33 (número especial) pp. 169-185. Recuperado de http://www.ses.unam.mx/integrantes/uploadfile/amarquez/AMJ2011_LaRelacionEntreESyMercado.pdf

- Mora, M. y Oliveira, O. (2012). Las vicisitudes de la inclusión laboral en los albores del s XXI: trayectorias ocupacionales y desigualdades sociales entre jóvenes profesionistas mexicanos. *Estudios Sociológicos de El Colegio de México* 34(102) pp.- 3-42. Recuperado de <http://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/157/157>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Diagnóstico de la OCDE sobre la Estrategia de Competencias, Destrezas y Habilidades de México. Resumen Ejecutivo. Recuperado de <http://www.oecd.org/mexico/presentacion-del-diagnostico-de-la-estrategia-de-competencias-destrezas-y-habilidades-de-la-ocde-para-mexico.htm>
- Oroval, E. y Escadibul, O. (1998). *Economía de la educación*. Madrid: Encuentro Ediciones.
- Pineda, P. (2001). *Economía de la educación: una disciplina pedagógica en pleno desarrollo*. Teoría de la Educación 12(14) pp. 143-158. Recuperado de https://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/71891/1/Economia_de_la_Educacion_una_disciplina_.pdf
- Santibáñez, R. J. y Cruz P. R. (2000). *Mercados laborales fronterizos. Migración México-Estados Unidos, Opciones de política*. El Colegio de la Frontera Norte. Recuperado de http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/migracion_internacional/MigracionOpPolitica/04.pdf
- Sistema Educativo Estatal. (2015). *Matrícula de educación superior por modalidad ciclo escolar 2015-2016*. Dirección de Planeación, Programación y Presupuesto. Departamento de Información y Estadística Educativa. Recuperado de <http://www.educacionbc.edu.mx/publicaciones/estadisticas/2016/Estad%20C3%ADstica%20por%20Nivel%20Educativo/Educaci%20C3%B3n%20Superior/EducacionSuperior.htm>
- Tarrés, M. L. (2008). *Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social*. México: COLMEX/FLACSO.
- Vargas, Z. F. (1998). *Formación profesional en América Latina. Buenas perspectivas, varios desafíos*. Encuentro Iberoamericano de responsables de la formación profesional. Seminario sobre Formación Profesional y Empleo. Recuperado de <http://www.oei.org.co/iberfob/méxico>

Notas

ⁱ Las diez licenciaturas que concentran al 38.5% de la matrícula de educación superior en Baja California son: Licenciatura en Derecho (9.5%); Administración de empresas (4.6%), Ingeniería Industrial (4.3%), Psicología (4.2%), Medicina (3.1%), Contaduría (2.9%), Arquitectura (3.1%), Enfermería (2.8%), Cirujano Dentista (2.2%) e Ingeniería en Mecatrónica (2.2%).