

Mercados de trabajo profesionales en la Zona Metropolitana de Guadalajara. El caso de la Licenciatura en Estudios Políticos y Gobierno.

Mtro. Juan José Morales Márquez
Prof. Investigador del Dpto. de Estudios Socio-Urbanos
Universidad de Guadalajara

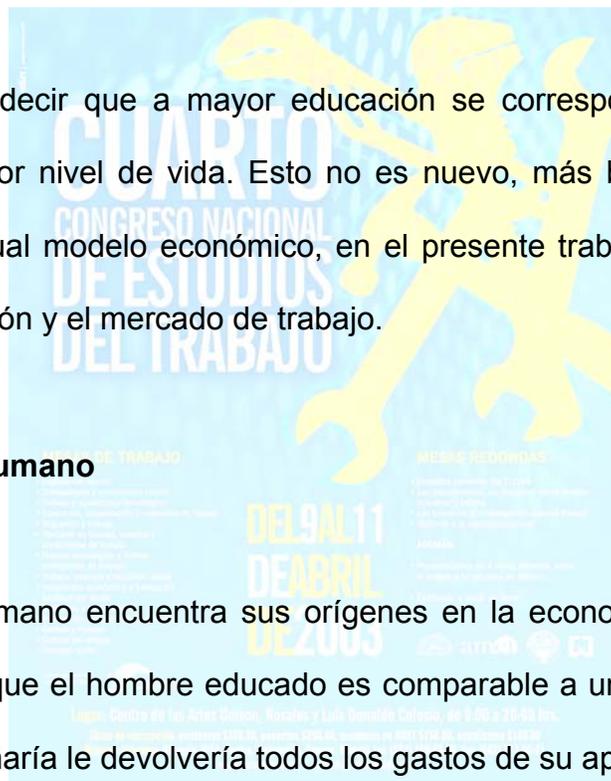
Una de las cuestiones que a últimas fechas se ha puesto de moda sobre el estudio de los mercados laborales es el hecho de verlos en su relación con el mundo de la educación.

Esto ha dado pauta a decir que a mayor educación se corresponde una mejor posición social, es decir, un mejor nivel de vida. Esto no es nuevo, más bien se viene manejando desde el origen del actual modelo económico, en el presente trabajo se tratará de ver esa relación entre la educación y el mercado de trabajo.

La Teoría del capital Humano

La teoría del capital humano encuentra sus orígenes en la economía clásica de A. Smith, quien en 1778 sugería que el hombre educado es comparable a una máquina; en tanto que el trabajo que desempeñaría le devolvería todos los gastos de su aprendizaje.

Hacia 1959, Theodore Schultz, con su artículo “Invertir en el hombre: La visión de un economista”, volvió a retomar el tema. Posteriormente, la OCDE publicó un estudio titulado “Measuring the contribution of education to economic growth”, donde Edward Denison



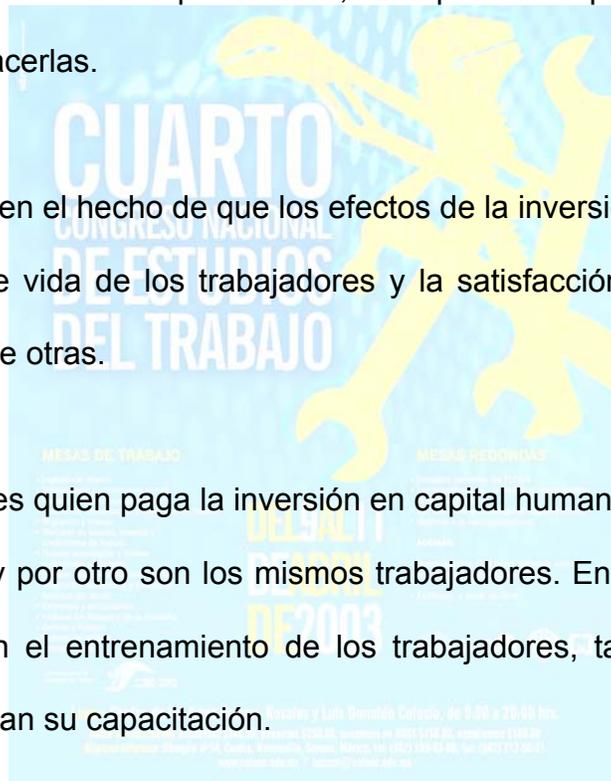
señalaba que la inversión en educación generaba alzas en las rentas más que la inversión en capital fijo.

Uno de los trabajos más significativos sobre la teoría del capital humano lo fue el realizado por Gary S. Becker (1983), quien señalaba que el hecho de invertir en capital humano, significa dar una formación a los trabajadores, lo cual implica que las necesidades del mercado de trabajo no se satisfacen por si solas, sino que habrá que crear o implementar los mecanismos para satisfacerlas.

Becker está de acuerdo en el hecho de que los efectos de la inversión en capital humano son la elevación del nivel de vida de los trabajadores y la satisfacción de las necesidades del mercado de trabajo, entre otras.

Sobre el tema de quien es quien paga la inversión en capital humano, Becker señala, que por lado son las empresas y por otro son los mismos trabajadores. En el caso de las empresas señala que, ellas pagan el entrenamiento de los trabajadores, también ellos y en mayor medida son quienes pagan su capacitación.

En el caso de las empresas por ejemplo, cuando se invierte en la capacitación de un trabajador para un puesto, la compañía deja de ganar, pero el trabajador al estar en esta situación, también deja de ganar un salario alto por encontrarse en entrenamiento, por lo cual, él también está pagando esa inversión en capital humano.

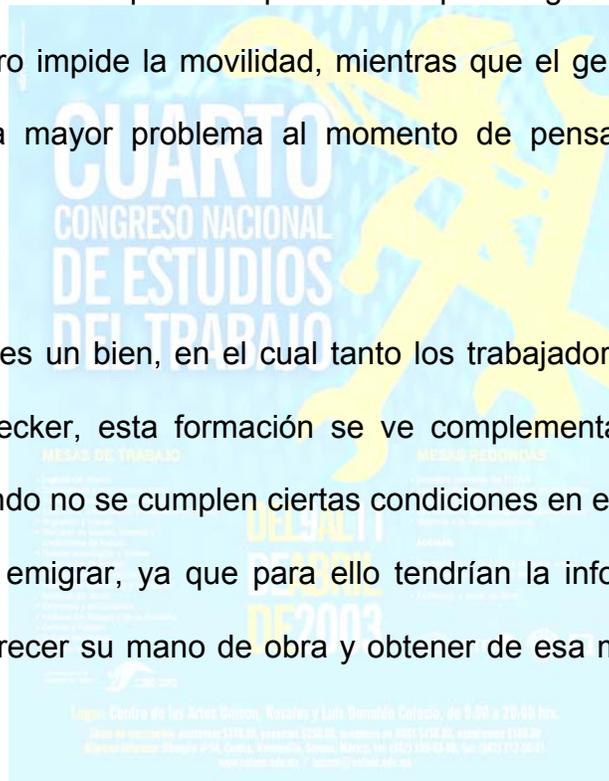


Becker en su trabajo, encontró cierta relación entre el salario percibido y la productividad residual, ya que el conocimiento genera una mayor productividad y, por tanto a mayor conocimiento mayor productividad.

Con respecto al conocimiento que puede allegarse un trabajador, Becker señala, que puede ser de dos maneras: conocimiento general y conocimiento especializado; la principal diferencia entre uno y otro es que el especializado puede generar grandes ingresos en determinado trabajo, pero impide la movilidad, mientras que el general si bien tiene menos ingresos, no representa mayor problema al momento de pensar en emigrar hacia otro trabajo.

La educación entonces es un bien, en el cual tanto los trabajadores como los empresarios invierten en él. Para Becker, esta formación se ve complementada con la existencia de seguros médicos, y cuando no se cumplen ciertas condiciones en el empleo, los trabajadores tienen la posibilidad de emigrar, ya que para ello tendrían la información necesaria sobre precios y rentas para ofrecer su mano de obra y obtener de esa manera el mejor provecho posible.

En síntesis esta teoría señala que el capital humano potencializa al sujeto en su inserción en el campo laboral, asimismo, pone al hombre en el papel de un sujeto que cuenta con la información necesaria, para desenvolverse de mejor manera dentro del mercado de trabajo, a la vez que señala que con esto se da una rotación que es buscada por los sujetos como tales.



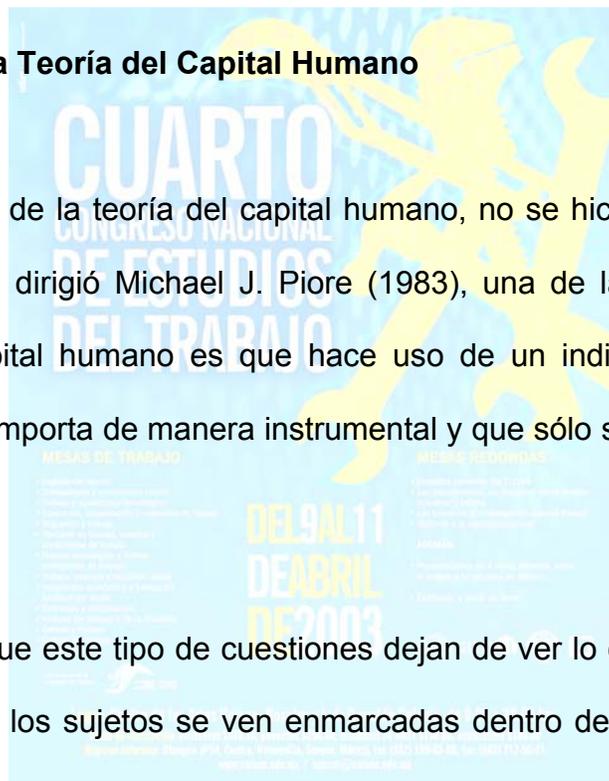
Es decir, para la teoría del capital humano, el sujeto es un ser racional que cuenta con todas las herramientas para desarrollarse de la mejor forma dentro del mercado laboral, en este sentido el trabajador es un capitalista que invierte en su formación con el fin de lograr una ganancia con el paso del tiempo, lo que se puede resumir en que el sujeto se encuentra en el dilema de escoger entre ocio y renta.

Las insuficiencias de la Teoría del Capital Humano

Ante los planteamientos de la teoría del capital humano, no se hicieron esperar las críticas, una de ellas fue la que dirigió Michael J. Piore (1983), una de las razones que da Piore contra la teoría del capital humano es que hace uso de un individualismo metodológico, donde el individuo se comporta de manera instrumental y que sólo se mueve por la obtención de fines y medios

Para ello Piore señala que este tipo de cuestiones dejan de ver lo que ocurre en la realidad, donde las conductas de los sujetos se ven enmarcadas dentro de las pautas de conductas que imponen las instituciones.

En este aspecto, las instituciones alteran los comportamientos de los individuos, haciendo que en muchas ocasiones dicho comportamiento no sea completamente instrumental y que obedezca a otras cuestiones.



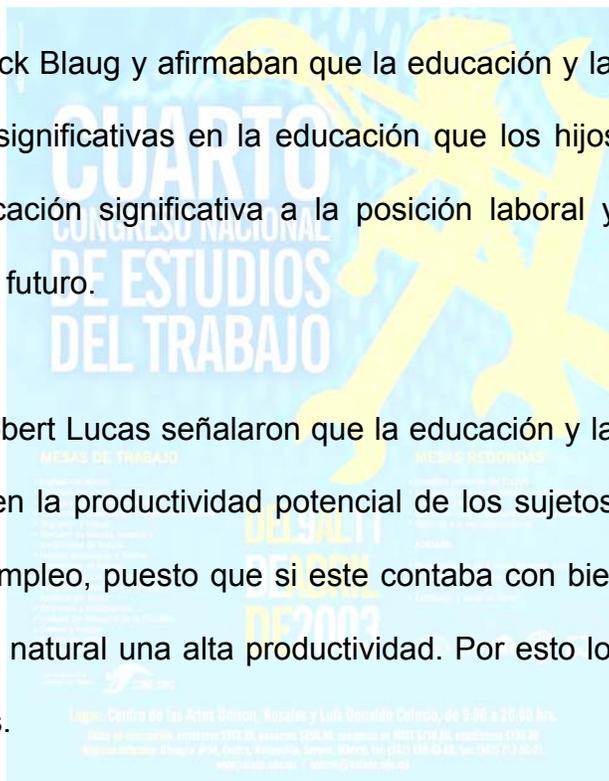
En ese sentido, para Piore, habrá muchos comportamientos en el mercado, que podrían ser mejor explicado por la psicología social que por las consideraciones sugeridas por la teoría del capital humano.

Otras críticas provinieron de autores como Mincer, quien hizo notar que las diferencias en los ingresos no sólo variaban con la educación, sino también con la edad.

Otros autores como Marck Blaug y afirmaban que la educación y la ocupación de los padres también eran variables significativas en la educación que los hijos recibían. Lo cual en un futuro darían una explicación significativa a la posición laboral y a los ingresos que los sujetos percibirían en un futuro.

Para 1972, Thurow y Robert Lucas señalaron que la educación y la capacitación no eran los factores determinantes en la productividad potencial de los sujetos, ya que la productividad era una propiedad del empleo, puesto que si este contaba con bienes de capital modernos, se conseguiría de forma natural una alta productividad. Por esto los sujetos hacían fila para conseguir estos empleos.

Lo cual da como resultado que para la teoría de la fila, uno de los criterios de los empleadores para seleccionar personal, será la entrenabilidad de éste; su aptitud para ser capacitados, por tanto se compite por el ingreso, pero una vez dentro se les capacitará con el menor costo posible.



Una de las cuestiones centrales de esta teoría es que dentro de la entrenabilidad se encuentran variables como: sexo, educación, edad, grupo social, personalidad, habilidad verbal, experiencia previa, etc.; variables que crearán cierta segmentación en el m mercado para ciertos grupos.

Otra de las críticas importantes para la teoría del capital humano es la que realizan en 1974, Sewell y Hauser, quienes observaron los cambios intergeneracionales y encontraron una relación entre la educación y el status de los padres con respecto a los logros educativos de los hijos. Ellos encontraron que el nivel educativo está más relacionado con el nivel alcanzado por los padres que por la posición social de los mismos.

Bowles y Gintis sugirieron que la posición de los jóvenes en el mercado de trabajo estaba muy relacionada con la clase social de los padres, por lo cual dedujeron que una de las principales funciones de la educación era legitimar la reproducción de la estructura de clases.

Otra teoría que crítica a la postura del capital humano, es la que trata la devaluación de los certificados, que señala que ante la abundancia de profesionistas, la posesión del título tiende a devaluarse, por lo cual se hacen necesarias un mayor número de calificaciones para poder acceder a un puesto en el cual antes no se necesitaban.

Finalmente, aparece la teoría de la segmentación, que señala que los salarios se definen de acuerdo a la tecnología utilizada y que existen barreras para acceder a los empleos más altos en cuanto a salarios y tecnología.

En síntesis, las críticas a la teoría del capital humano se resumirían en las siguientes corrientes:

- La teoría institucionalista
- La teoría de la fila
- La teoría de la devaluación de los certificados y,
- La teoría de la segmentación

Con respecto a la insuficiencia de la teoría del capital humano, es importante añadir lo siguiente: para autores como Pries (1997), es importante ver como en el desarrollo de un oficio, deben verse factores extras como pueden ser la tradición en el oficio, por parte de la familia o el grupo social (*clan* según lo nombra el autor) al que se pertenece, lo que hace que se transmita cierto conocimiento tradición de generación en generación.

Para Pries, es importante señalar que, en México en muchas ocasiones el trabajo asalariado es visto por los trabajadores como una fase de su ciclo laboral, asimismo, señala que las orientaciones hacia el trabajo son individualistas y más estructuradas por las redes sociales familiares que por una cultura del trabajo, lo que hace que en México la autonomía en el trabajo siga siendo un sueño vigente quizá a veces más fácil de realizar o en ocasiones la única alternativa.

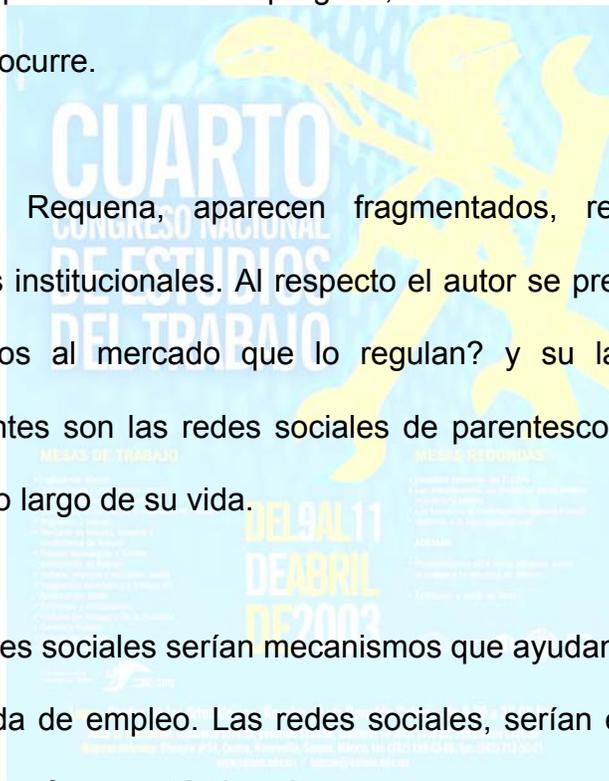
El mismo autor señala que para nuestro medio: el mercado, la empresa / organización, la profesión y el clan, siguen jugando un papel esencial para determinar la trayectoria laboral de nuestros trabajadores.

Una aportación más, que sirve para ver los problemas de la teoría del capital humano es lo que apunta Felix Requena (1991); este autor señala que si en los mercados de trabajo existiera la perfecta competencia como se pregona, entonces se notaría una gran movilidad entre ellos, cosa que no ocurre.

Lejos de ello, señala Requena, aparecen fragmentados, restringidos, regulados e intervenidos por agentes institucionales. Al respecto el autor se pregunta sobre ¿cuáles son esos mecanismos ajenos al mercado que lo regulan? y su la encuentra en que los mecanismos más eficientes son las redes sociales de parentesco, amistad y ayuda mutua que los sujetos crean a lo largo de su vida.

Además, las mismas redes sociales serían mecanismos que ayudan a contrarrestar los costes derivados de la búsqueda de empleo. Las redes sociales, serían estructuras “invisibles” en las que todos de una u otra forma están inscritos.

Estas redes, para Requena, vienen a desmentir la libre movilidad de la mano de obra. El autor señala que buena parte de los sujetos siguen confiando más en ellas, que en los mecanismos oficiales de obtención de empleo.



Con respecto a la importancia de las redes sociales y a la utilización de ellas por parte de los sujetos, de la obra del autor se puede concluir lo siguiente:

- Los trabajadores más jóvenes tienden a acudir a su red familiar para la obtención de un empleo.
- Los trabajadores mayores utilizan la red social, pero la de los amigos.
- A mayor nivel educativo, más confianza se tiene en los mecanismos formales para conseguir empleo (exámenes por oposición).
- A menor educación más uso se hace de los mecanismos informales para obtener un empleo.

Un caso práctico los egresados de la Licenciatura en Estudios Políticos y Gobierno

En el presente apartado se presentarán los análisis de un cuestionario aplicado a los egresados de la Licenciatura en Estudios Políticos y Gobierno. Con el instrumento en cuestión se buscaba conocer los tiempos de inserción al mercado laboral, así como las exigencias del mismo para los egresados de dicha carrera.

De acuerdo a la teoría del capital humano, se supondría que los egresados de esta licenciatura tendrían un lugar en el mercado de trabajo de forma casi natural, ya que son especialistas de un área donde no lo existen. En ese aspecto los administradores públicos se han formado durante el ejercicio. Por lo cual las ventajas de los egresados de dicha carrera presupondría que las oportunidades de empleo serían muchas.

La licenciatura en Estudios Políticos abrió sus puertas en 1994 y se cursa en ocho semestres, hasta el momento han egresado cuatro generaciones, con un total de 159 egresados, de ellos se eligió una muestra de 64, es decir, de alrededor del 40%, lo cual nos da un porcentaje más que representativo para los resultados que a continuación se exponen:

La muestra investigada está compuesta por 36 hombres y 28 mujeres, lo cual de entrada resulta significativo en el aspecto de que un 44% de mujeres se acercan a la actividad política, campo que tradicionalmente se consideraba como una actividad propia de los varones.

Cuadro # 1
Egresados según género

| Género | Porcentaje |
|---------|------------|
| Hombre | 66 |
| Mujeres | 44 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Grado de escolaridad del padre

Una segunda variable investigada se refería a la escolaridad del padre, con el fin de conocer la importancia de la educación de los padres para estudiar una carrera universitaria.

Los resultados indican que el 47% de los padres de los egresados tienen como mínimo estudios superiores, un 13% estudio la normal y sólo el 9% la preparatoria.

Cuadro # 2
Grados de escolaridad del padre

| Grado | Porcentaje |
|--------------|------------|
| Normal | 13 |
| Posgrado | 13 |
| Preparatoria | 9 |
| Profesional | 34 |
| Otro | 31 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Según empleo del padre

Los empleos en los cuales se desarrollan los padres de los egresados, indican que sólo el 9% lo hace en actividades manuales el 39% lo hace en actividades no manuales y el 46% labora en actividades calificadas.

Cuadro # 3
Egresados según empleo del padre

| Empleo | Porcentaje |
|-----------------------|-------------------|
| Altamente calificados | 6 |
| Calificado | 40 |
| No Manuales | 39 |
| Manuales | 9 |
| No contestó | 6 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Según salarios en el hogar

En cuanto al número de ingresos percibidos en el hogar, más del 70% de los egresados proviene de hogares donde los ingresos son superiores a los 5 salarios mínimos y de ellos el 49% provenía de hogares donde el ingreso era superior a los 10 salarios mínimos.

Cuadro # 4
Egresados según salarios mínimos en el hogar

| Salarios Mínimos | Porcentaje |
|-------------------------|-------------------|
| De 1 a 2 | 0 |
| De 2 a 5 | 6 |
| De 5 a 10 | 28 |
| Más de 10 | 49 |
| No contestó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Según Institución de origen

En lo referente a la escuela de procedencia, es decir donde se había estudiado el bachillerato el 17% proviene de escuelas privadas y el restante 83% de escuelas públicas.

Cuadro # 5
Egresados según escuelas de procedencia

| Escuelas | Porcentaje |
|----------|------------|
| Privadas | 17 |
| Públicas | 83 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Razón de elección de la Universidad de Guadalajara

En este punto un porcentaje muy alto, el 64% manifestó que porque sólo ahí ofrecían la carrera, lo cual señala que la vocación puede estar presente en ellos, sólo el 19% lo hizo por prestigio de la institución y el 9% por consejo de otra persona.

Cuadro # 6
Egresados según razón para elegir la institución

| Motivo de la elección | Porcentaje |
|------------------------------|------------|
| Prestigio | 19 |
| Sólo ahí ofrecían la carrera | 64 |
| Consejo de otra persona | 9 |
| Otra | 8 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Según el trabajo último año

En lo referente a tener un empleo durante el último año de estudios, el 83%, manifestó tenerlo, el 41% de los egresados dijo que ese empleo tenía una alta coincidencia con su empleo. Un 23% dijo que el empleo tenía una mediana coincidencia, un 6% que la coincidencia era baja y un 13% que la coincidencia era nula.

Cuadro # 7

Egresados que laboraban antes de terminar sus estudios

| Condición laboral | Porcentaje |
|-------------------|------------|
| Trabajó | 83 |
| No trabajó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Cuadro # 8

Egresados según coincidencia del empleo con su profesión

| Coincidencia con la carrera | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|
| Alta | 41 |
| Mediana | 23 |
| Baja | 6 |
| Nula | 13 |
| No contestó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Según empleo al concluir los estudios

Al concluir los estudios, los egresados que manifestaron estar trabajando fueron el 72%, el restante 28% no estaba laborando al egresar.

Cuadro # 9

Egresados tuvieron empleo al concluir sus estudios

| Condición laboral | Porcentaje |
|-------------------|------------|
| Trabajó | 72 |
| No trabajó | 28 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Mecanismos para obtener el empleo

Con respecto a los mecanismos utilizados para obtener el empleo, el 27% lo hizo gracias a una recomendación de compañeros o amigos, el 9% por relaciones hechas con anterioridad, el 6% por recomendaciones y el 9% por invitación de la institución.

Cuadro # 10

Egresados según medio para obtener empleo

| Condición laboral | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|
| Recomendación de compañeros | 16 |
| Recomendación de amigos | 9 |
| Invitación de la institución | 9 |
| Relaciones hechas en otros empleos | 8 |
| Recomendación de un profesor | 6 |
| Otro | 9 |
| No contestó | 43 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Requisitos para obtener el empleo

Para ello, los requisitos que más peso tuvieron para obtener el empleo fueron los siguientes:

11% tener el título, el 14% aprobar exámenes y el 30% pasar una entrevista formal.

Cuadro # 11

Egresados según requisitos para obtener el empleo

| Requisito | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|
| Tener título | 11 |
| Aprobar exámenes | 14 |
| Pasar una entrevista formal | 30 |
| No contestó | 45 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Para el empleo al concluir los estudios, la coincidencia total era del 45%, la mediana coincidencia fue del 25% y la baja del 9%.

Cuadro # 12

Egresados según coincidencia del empleo con su profesión

| Coincidencia con la carrera | Porcentaje |
|-----------------------------|------------|
| Alta | 45 |
| Mediana | 25 |
| Baja | 9 |
| Nula | 8 |
| No contestó | 13 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Egresados según el empleo actual

Para los datos laborales actuales, entre los egresados muestreados se recogió la siguiente información: el 83% manifestó estar trabajando, de ellos, el 8% dijo ser propietario, el 73% declaró ser empleado y un 2% ser trabajador independiente.

Cuadro # 13

Egresados según condición de estar empleados actualmente

| Condición laboral | Porcentaje |
|-------------------|------------|
| Trabajó | 83 |
| No trabajó | 13 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Cuadro # 14

Egresados según posición en el trabajo

| Posición | Porcentaje |
|---------------------|------------|
| Propietario | 8 |
| Empleado | 73 |
| Trab. Independiente | 2 |
| No contestó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

De acuerdo al sector económico donde se desarrollan los egresados, el 40%, trabaja en el gobierno, el 28% en el sector educativo y el 6% en servicios profesionales.

En cuanto al mecanismo para obtener el empleo el 13% lo hizo gracias a una invitación de la institución, el 35% por recomendación de otras personas, el 13% por relaciones hechas en empleos anteriores y el 5% por relaciones hechas durante el servicio social.

Cuadro # 15
Egresados según sector económico del empleo

| Sector | Porcentaje |
|---------------------|------------|
| Gobierno | 40 |
| Educación | 28 |
| Serv. Profesionales | 6 |
| Otro | 9 |
| No contestó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Cuadro # 16
Egresados según Medio para obtener empleo

| Condición laboral | Porcentaje |
|------------------------------------|------------|
| Recomendación de compañeros | 15 |
| Recomendación de amigos | 20 |
| Invitación de la institución | 13 |
| Relaciones hechas en otros empleos | 13 |
| Recomendación de un profesor | 0 |
| Bolsa de trabajo | 3 |
| Otro | 19 |
| No contestó | 17 |

Fuente: Base de datos de la encuesta "Seguimiento de Egresados de Estudios Políticos"

Conclusiones

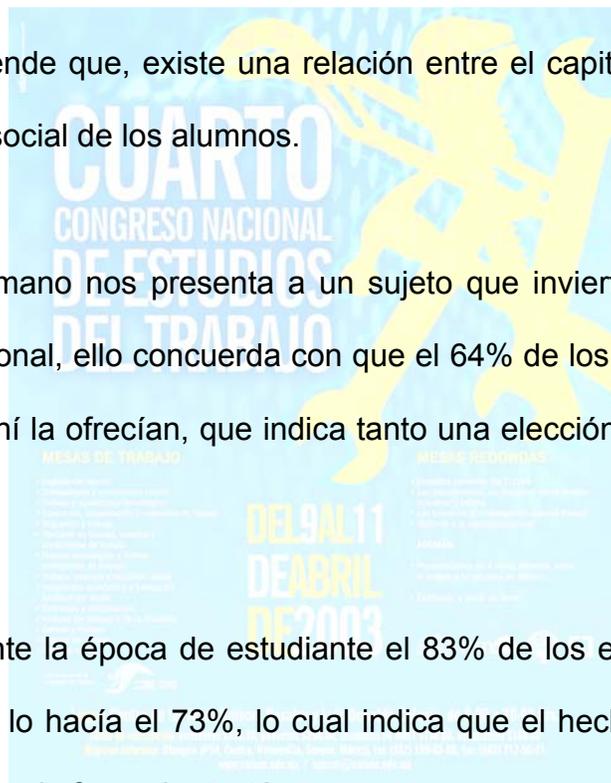
Los datos señalan que el 47% de los padres de los egresados han cursado cuando menos una licenciatura, lo que coincide con que el 46% de ellos tienen empleos calificados, esto nos lleva a la relación que casi la mitad de los padres ganan más de 10 salarios mínimos.

De lo anterior se desprende que, existe una relación entre el capital humano obtenido para esta carrera y el origen social de los alumnos.

La teoría del capital humano nos presenta a un sujeto que invierte en educación y nos lo señala como un ser racional, ello concuerda con que el 64% de los egresados hallan elegido la carrera porque sólo ahí la ofrecían, que indica tanto una elección racional del sujeto como una supuesta vocación.

Se puede ver que durante la época de estudiante el 83% de los egresados trabajaba, pero una vez egresados sólo lo hacía el 73%, lo cual indica que el hecho de poseer un título no lleva a obtener un empleo de forma instantánea.

Como medio utilizado para obtener el empleo, se pone de manifiesto que el 25% lo hizo gracias a relaciones sociales, hecho que corrobora la importancia de las redes sociales enumeradas por Pries y Recio. Otro 14%, hace uso de recomendaciones.



Es de resaltar que el título no fue un requisito para obtener el empleo, sino que el requisito más importante fue el hecho de pasar una entrevista formal. Teoría que iría en contra de la teoría del capital humano.

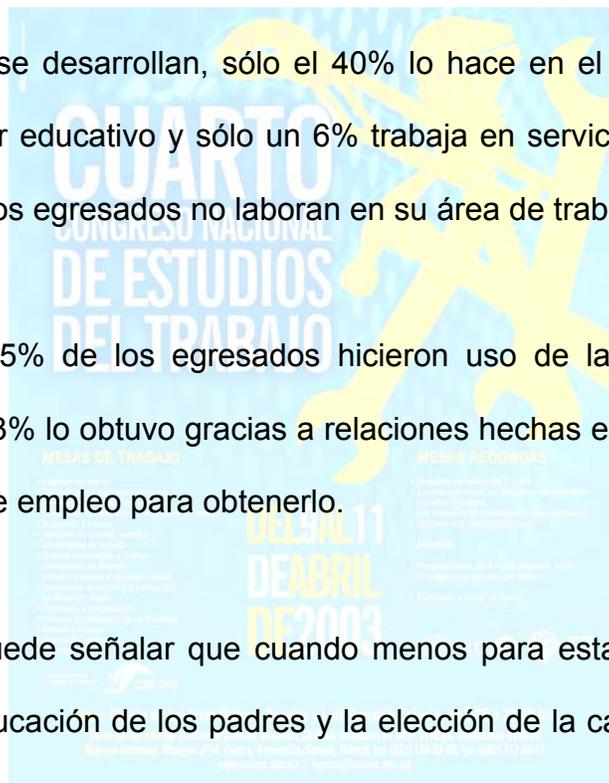
Actualmente, el 83% de los egresados manifestaron estar empleados, de ellos el 8% era propietario, mientras que sólo el 2% era trabajador independiente.

De los sectores donde se desarrollan, sólo el 40% lo hace en el sector gubernamental, el 28% trabaja en el sector educativo y sólo un 6% trabaja en servicios profesionales. De ello resulta que muchos de los egresados no laboran en su área de trabajo natural.

Para esta ocasión el 35% de los egresados hicieron uso de las recomendaciones para obtener el empleo, un 13% lo obtuvo gracias a relaciones hechas en otros empleos y sólo un tres% acudió a bolsas de empleo para obtenerlo.

De los resultados se puede señalar que cuando menos para esta carrera pareciera existir una relación entre la educación de los padres y la elección de la carrera, es decir del capital humano en que se invierte.

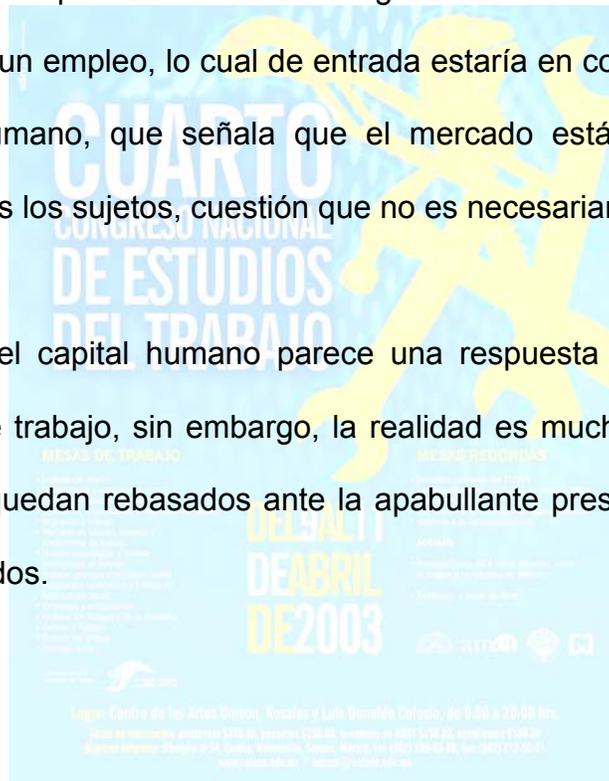
También, la posición económica parece ser una determinante para que los sujetos elijan la administración pública como futura profesión, lo cual se relaciona con el alto porcentaje de elección de la carrera porque ahíla ofrecían.



En la práctica pareciera que los sujetos hacen un uso racional de sus capacidades y tiempo para invertir en capital humano, sólo que la lógica señala que al momento de entrar al mercado laboral se encuentran con situaciones no previstas por ellos, como el hecho de que no todos se encuentren empleados en las tareas propias para las que fueron formados, el análisis de la administración pública.

Otro dato para rescatar, es que muchos de ellos siguen haciendo uso de las amistades o las relaciones para obtener un empleo, lo cual de entrada estaría en contra de los postulados de la teoría del capital humano, que señala que el mercado está abierto en igualdad de oportunidades para todos los sujetos, cuestión que no es necesariamente real.

En síntesis, la teoría del capital humano parece una respuesta lógica a una explicación racional del mercado de trabajo, sin embargo, la realidad es mucho más compleja que sus postulados, los cuales quedan rebasados ante la apabullante presencia de mecanismos no racionales en los mercados.



Bibliografía

- BECKER, S. Gari (1987) *Inversión en capital humano*. en Toharia, Luis (coord) (1987) **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**. Alianza editorial Madrid , España.
- MORALES M., Juan José, E. Solórzano y J. Hurtado (2000) **Estudio de egresados de la licenciatura de Estudios Políticos de la Universidad de Guadalajara**. Ed. ANUIES, México.
- MORALES M., Juan José, E. Solórzano y H. Salgado (2000) **Estudio de egresados de la licenciatura en Informática de la Universidad de Guadalajara**. Ed. ANUIES, México.
- NAVARRO Leal, Marco Aurelio (1998) *Consideraciones teóricas para el estudio de egresados*. en **Esquema Básico para el estudio de egresados**. Ed. ANUIES, México.
- PIORE, Michale J. (1987) La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente. en Toharia, Luis (coord) (1987) **El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones**. Alianza editorial Madrid , España.
- PRIES, Ludger (1997) *Conceptos de trabajo, mercados de trabajo y “proyectos biográfico-laborales”*. en De la O María Eugenia (coord) **Estudios sobre la cultura obrera en México**. Ed. CONACULTA México.
- REQUENA, Felix (1991) *Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo*. en Rev. Sociología del Trabajo II, invierno, Ed. Siglo Veintiuno, España.

Mtro. Juan José Morales Márquez
Email morales_juan@yahoo.com
Departamento de Estudios Socio-Urbanos
Universidad de Guadalajara
Liceo núm. 210, Zona Centro
Guadalajara, Jal.
Tel. y Fax 01 (33) 3658 46 30