

Reporte de situación laboral y necesidades formativas de egresados 2015



Área de Normalización
Lingüística

Universidad Veracruzana
Intercultural



Universidad Veracruzana
Dirección de la Universidad
Veracruzana Intercultural

UNIVERSIDAD VERACRUZANA INTERCULTURAL

ÁREA DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA (AREANORLING)

Reporte de situación laboral y necesidades formativas de egresados 2015

Zempoala, 9, Frac. Los Ángeles, C.P. 91060

Coordinación

Daisy Bernal Lorenzo

Equipo participante

Diseño

Miguel Figueroa-Saavedra
 Juana Santes Gómez
 Daisy Bernal Lorenzo
 María Isabel Miranda Landa

Aplicación

Rafael Nava Vite
 Félix Antonio Jáuregui
 José Álvaro Hernández Martínez
 Carlos O. Sandoval Arenas
 Areli Castilla Chiu
 Daisy Bernal Lorenzo

Análisis

Miguel Figueroa-Saavedra

Xalapa, Ver., a 02 de febrero de 2016

Índice

INTRODUCCIÓN.....	4
I-CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO	5
Diseño del estudio.....	5
Aplicación de las entrevistas	7
Dificultades y carencias.....	8
II-CARACTERÍSTICAS DE PARTICIPANTES.....	10
Perfil sociodemográfico	10
Perfil educativo	12
Perfil lingüístico.....	14
III- SITUACIÓN OCUPACIONAL.....	18
Integración en el mercado laboral y ocupacional	18
Sectores laborales y empleadores	20
Búsqueda de empleo y pertinencia profesional	24
IV- DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETENCIAS COMUNICATIVAS	27
Uso de la lengua náhuatl en el puesto de trabajo	27
La lengua náhuatl como ventaja competitiva	31
V-NECESIDADES FORMATIVAS	33
Carencias formativas.....	33
Oferta educativa pertinente	35
VI- CONCLUSIONES.....	38

INTRODUCCIÓN

El estudio que se presenta en este reporte forma parte de la Fase Diagnóstica del Diseño Curricular de las Nuevas Ofertas Educativas de la Universidad Veracruzana Intercultural. Este estudio se centra en la creación de un programa educativo dirigido a profesionistas nahua hablantes que desarrollan su actividad en comunidades donde se habla la lengua náhuatl y en espacios laborales donde es necesario su uso.

Este estudio pretende ser orientativo y arrojar datos empíricos sobre la situación laboral y necesidades formativas de la población activa con tales características, que sirvan de insumo para adecuar el diseño curricular de la nueva oferta educativa a las necesidades surgidas de la búsqueda de empleo y de inserción y movilidad laboral de los profesionistas que trabajan en un espacio nahua hablante.

Este reporte sirve de complemento a su vez del *Reporte de necesidades laborales y formativas de empleadores 2015*, lo que ayudará a tener un diagnóstico más completo, tanto de la demanda como de la oferta laboral, y de las necesidades de mejora de perfiles profesionales que facilite la movilidad y promoción laboral, sobre todo si se considera como una posible oferta educativa de posgrado.

Asimismo, el conjunto de insumos que integrarán la Fase Diagnóstica nos permitirá tomar decisiones puntuales como parte de una política lingüística de la Universidad Veracruzana, para ofrecer programas educativos de calidad, con pertinencia lingüística y cultural, y con personal adecuado que coadyuvarán paulatinamente a revertir el problema estructural que vive el sistema educativo, al formar cuadros profesionales que requieren de la lengua náhuatl para ofrecer sus servicios.

Daisy Bernal Lorenzo

Responsable

Área de Normalización Lingüística
Universidad Veracruzana Intercultural

I-CARACTERÍSTICAS DEL ESTUDIO

Diseño del estudio

Presentación

En este reporte se exponen los resultados de un sondeo exploratorio dirigido a egresados nahua hablantes para conocer sus opiniones, situación y experiencia en su inserción en el mercado laboral. El propósito es tener a través de ellos un conocimiento más preciso sobre las demandas de ese mercado relacionadas con el desarrollo y aplicación de competencias comunicativas en las lenguas nacionales, pero también un conocimiento de sus carencias y necesidades de cara a insertarse o mantenerse en ese mercado.

Al no existir un registro de licenciados nahua hablantes que sirva de censo de población activa nahua cualificada se optó por definir una muestra por conveniencia que permitiera reunir la diversidad de situaciones laborales que este grupo puede describir. Por tanto, la invitación a participar en este sondeo tuvo como objetivo lograr un número significativo de entrevistas que permitieran conseguir un punto de saturación significativo de información.

De este modo se ha realizado una masiva entrevista grupal a través de una encuesta que proporciona información precisa al objetivo del estudio, y nos proporcione indicadores que permitan un análisis cuantitativo y comparativo de la información. Los resultados facilitarán la toma de decisiones en el diseño e implementación de una oferta formativa que tenga una correspondencia con la demanda formativa de profesionistas o futuros profesionistas que tengan en el dominio de la lengua náhuatl una competencia profesional técnica y estratégica.

Fases

El diseño del estudio por tanto pasó por varias fases:

- Selección muestra invitada: identificación de población entrevistable a partir de criterios de inclusión.
- Elaboración de instrumento de entrevista: Diseño y pilotaje de un modelo de cuestionario estructurado con preguntas cerradas y abiertas.
- Elaboración de matriz de datos: Diseño de matriz para el registro de las respuestas de los entrevistados, eligiéndose el software SPSS.19.
- Análisis de datos: Análisis descriptivos, comparativos y explicativos a partir de estadísticos e información complementaria

Cuestionario de entrevista

El cuestionario debía recoger la información que permitiera un tratamiento cuantitativo, por lo que se compuso de preguntas cerradas siempre que fuera posible. La estructura del cuestionario fue la siguiente:

- A. Datos generales: 14 ítems
- B. Situación laboral actual: 9 ítems
- C. Formación profesional: 28 ítems
- D. Experiencia sociolingüística: 13 ítems
- E. Desempeño profesional: 5 ítems
- F. Necesidades formativas del egresado: 4 ítems

El cuestionario se diseñó como autoaplicado, por lo que se le incorporaron instrucciones para el adecuado registro de la respuesta por parte del entrevistado.

Selección de entrevistados

Los entrevistados fueron seleccionados en tanto que fueran personas que pudieran arrojar información que sirviera para ver la pertinencia de una nueva oferta formativa dirigida a desarrollar el conocimiento y uso de la lengua náhuatl como competencia profesional.

En este punto se buscó a egresados que fueran nahua hablantes y que en su búsqueda y desempeño de un trabajo hubieran podido apreciar qué valor adquiriría la lengua a nivel profesional y qué carencias formativas al respecto podría necesitar que se atendieran, en relación además a diferentes campos profesionales.

Por tanto, los criterios de inclusión para el grupo de sondeo fueron:

- Ser egresado de una licenciatura.
- Residir o trabajar en las regiones establecidas como espacios de cobertura de la nueva formación (véase apartado siguiente).
- Ser nahua hablantes.

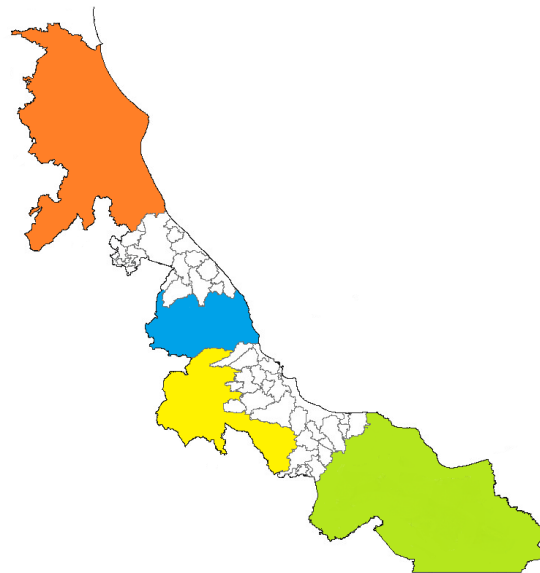
De no cumplirse alguna de estas condiciones el posible entrevistado se consideraba excluido del estudio, aunque estuviera en la muestra invitada.

Aplicación de las entrevistas

Cobertura

El espacio a cubrir en la recogida de información, pretendía obtener datos que permitiera conocer las necesidades formativas de egresados que estuvieran trabajando en las cuatro regiones que consideramos prioritarias y pertinentes:

- Región 1 (naranja): Huasteca.
- Región 2 (amarillo): Grandes Montañas.
- Región 3 (verde): Las Selvas.
- Región 4 (azul): Centro



Algunos entrevistados no se ubicaban en dichas regiones, incluso su lugar de residencia y de trabajo se sitúa en otras entidades federativas, pero dado que la intención es también atraer esa demanda formativa a los focos de formación se consideró importante su opinión al respecto. En tal caso los consideramos como parte de la Región 4 por tratarse de una región no identificada como nahua hablante, pero sí con una importante presencia de trabajadores y usuarios nahua hablantes.

Periodo de aplicación

Terminado de validar el cuestionario a principios del mes de septiembre, la aplicación de las entrevistas se llevó a cabo entre el mes de octubre y el mes de diciembre de 2015.

Muestra

Se consideró inicialmente invitar por región a un conjunto de entre 30 a 40 egresados nahuas¹. El propósito era lograr una participación considerable y que pudiera darnos información desde diferentes regiones y situaciones personales y laborales. El total y distribución de egresados a participar en el estudio y la participación real la tenemos reflejada en el siguiente cuadro:

	Región 1	Región 2	Región 3	Región 4
Muestra diseñada	34	40	32	2
Muestra lograda	28	21	16	2
Tasa de participación	82%	53%	50%	100%

La participación fue más acentuada en la región de la Huasteca (región 1), mientras que en las regiones de Las Selvas y de Grandes Montañas se alcanzó al menos una participación de la mitad de la muestra invitada. Se recogieron en total 67 cuestionarios respondidos, de los cuales 2 fueron invalidados al constatarse que fueron contestados por personas que, aun insertos en el mercado laboral, no eran aún egresados. Por tanto, se trabajó finalmente con 65 entrevistas válidas.

Dificultades y carencias

Como venimos advirtiéndolo, el presente estudio se basa en un sondeo de opinión a partir de una muestra invitada que define nuestra población-objetivo para la nueva oferta educativa. Por tanto, no pretende ser representativa de una situación sociolaboral concreta, pero sí arroja elementos pertinentes para confirmar ciertas necesidades formativas sentidas a partir de la experiencia laboral de los egresados. En este punto sí hay que advertir que por accesibilidad y por considerar que son los potenciales demandantes de esta formación, el sondeo se aplicó sobre todo a licenciados en programas de nueva creación como la Licenciatura de Gestión Intercultural para el Desarrollo (LGID), aunque también participaron licenciados de titulaciones tradicionales.

¹ La región 4 al no ser una región reconocida como nahua hablante, no se consideraba inicialmente en esta distribución de cuotas, aunque después se integrarán sujetos con las características definidas como criterios de inclusión para aumentar número de participantes.

Durante la aplicación del cuestionario se evidenciaron dificultades para lograr información precisa y completa de los entrevistados. A pesar de pilotarse el diseño de la encuesta y eliminarse posibles sesgos de las preguntas, se detectaron varios errores de respuesta por incomprensión de la pregunta o mal relleno de los espacios de respuesta. Esto fue debido a que las encuestas al ser autoaplicadas fueron enviadas a los interesados, no habiendo supervisión de su aplicación. Al momento de recoger las entrevistas se evidenciaban dichas ausencias de respuesta, resultado que afecta a los análisis correspondientes -sobre todo la interpretación de la respuesta en blanco- teniendo incluso que invalidarse algunos ítems.

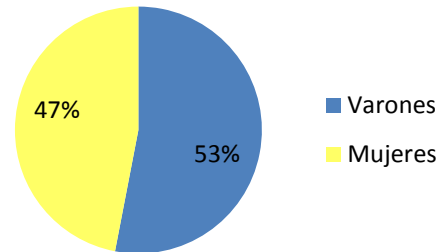
También se ha advertido la irrelevancia de algunas preguntas por lo que no se han incorporado al reporte. También algunas preguntas se invalidaron por lo que tampoco se incluyen en el reporte.

II-CARACTERÍSTICAS DE PARTICIPANTES

Perfil sociodemográfico

Edad

De los egresados que aceptaron participar, el rango de edad que describen es de entre 22 y 56 años, siendo la media de edad de 31 años.

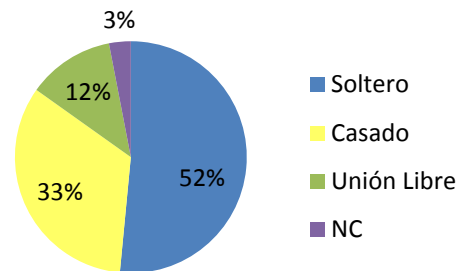


Sexo

En su distribución por sexos, el 53% son varones y el 47% mujeres.

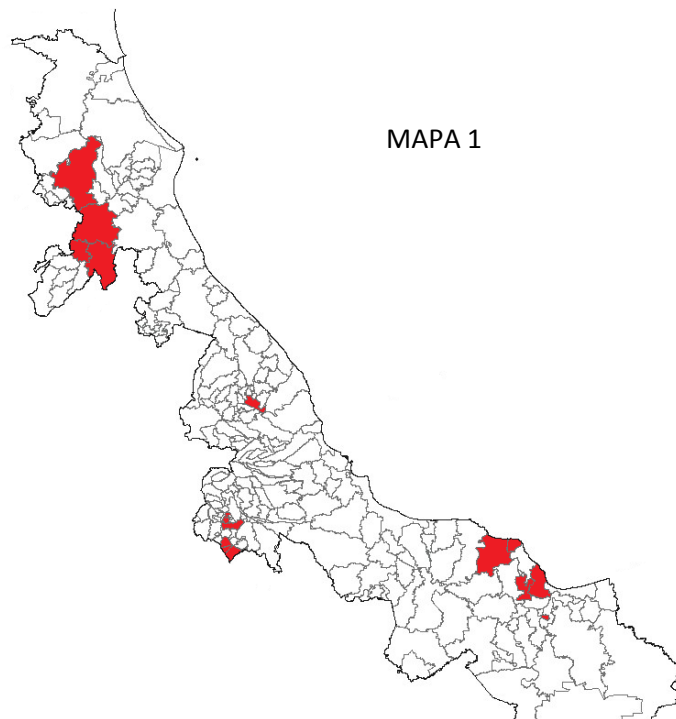
Estado civil

En lo que respecta a su estado civil, describen una proporción semejante aquellos que viven sin pareja (52%) y con pareja (45%).



Residencia

Los entrevistados se ubican en 16 municipios (mapa 1, en rojo) representativos de las regiones objetivo para la nueva oferta formativa y donde hay también municipios y población nahua-hablante. Estos municipios se encuentran en el norte, centro y sur de la entidad federativa.



Los entrevistados que residen en estos municipios se distribuyen de la siguiente manera:

Municipios representados	Frecuencia	Porcentaje
Mecayapan	11	16.7
Zaragoza	2	3.0
Benito Juárez	3	4.5
Catemaco	1	1.5
Naolinco	1	1.5
Tlaquilpa	4	6.1
Rafael Delgado	2	3.0
Tequila	6	9.1
Tehuipango	1	1.5
Los Reyes	3	4.5
Chicontepec	10	15.2
Ixhuatlán de Madero	11	16.7
Tantoyuca	1	1.5
Astacinga	1	1.5
San Andrés Tenejapan	2	3.0
Pajapan	2	3.0
Apodaca, NL	1	1.5
NS/NC	3	4.5
Total	66	100.0

La distribución de municipios por región-objetivo nos da siguiente cobertura por cada región:

Región 1: Huasteca	
Benito Juárez	Ixhuatlán de Madero
Chicontepec	Tantoyuca
Región 2: Grandes Montañas	
Astacinga	Tehuipango
Los Reyes	Tequila
Rafael Delgado	Tlaquilpa
San Andrés Tenejapan	
Región 3: Las Selvas	
Catemaco	Pajapan
Mecayapan	Zaragoza
Región 4: Centro	
Naolinco	

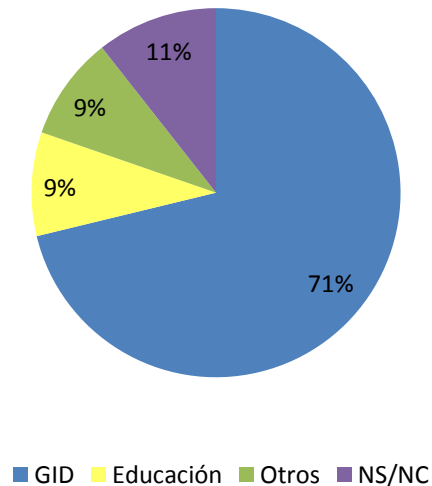
Estos datos nos permiten ver que tenemos una representación de egresados y egresadas que se encuadran dentro de la población activa y que desarrollan diferentes proyectos de vida, tanto en lo referente a la inserción en el campo laboral como en la conformación de unidades familiares. Igualmente se distribuyen en regiones donde una formación en lengua náhuatl se muestra pertinente.

Perfil educativo

Egresados

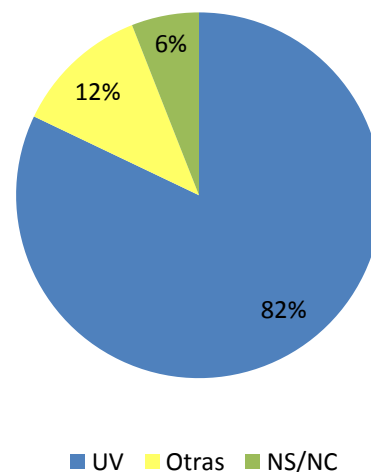
Todos los entrevistados son egresados con titulación de licenciatura. En cuanto a la licenciatura cursada se dio preferencia en la selección a licenciados de la GID. El motivo fue considerar que, al no contar con una oferta de posgrados adecuada y llevar ya varios años participando en el mercado laboral, sus necesidades formativas dibujarían un perfil más claro que completara y complementara la formación recibida en la LGID.

Sin embargo, el constatar que esas necesidades no sólo podían ser manifiestas en los licenciados/as de la GID, se consideró importante integrar egresados de otras licenciaturas. De los entrevistados 47 eran LGID, 12 licenciados de otras carreras (Normal Básica, Pedagogía, Trabajo Social, Contaduría, Ciencias Políticas, Derecho, Medicina Veterinaria e Ingeniería Agrónoma) y 7 no señalaron de qué carreras eran egresados.



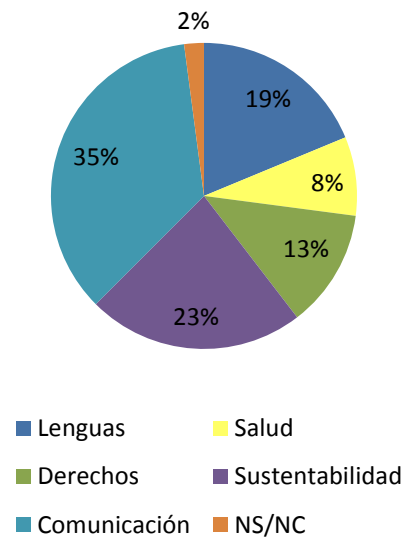
Entidades Académicas

En cuanto a las entidades académicas en las que obtuvieron el grado de licenciatura, el 82% lo hizo en la UV (87% en la UVI), el 12% en otros centros de educación superior (UPN, ICEST, ITSCHI, ITN, UPAV, UNAL). Esto supone que algunos de los egresados cursaron su licenciatura fuera del estado (México DF y Monterrey)



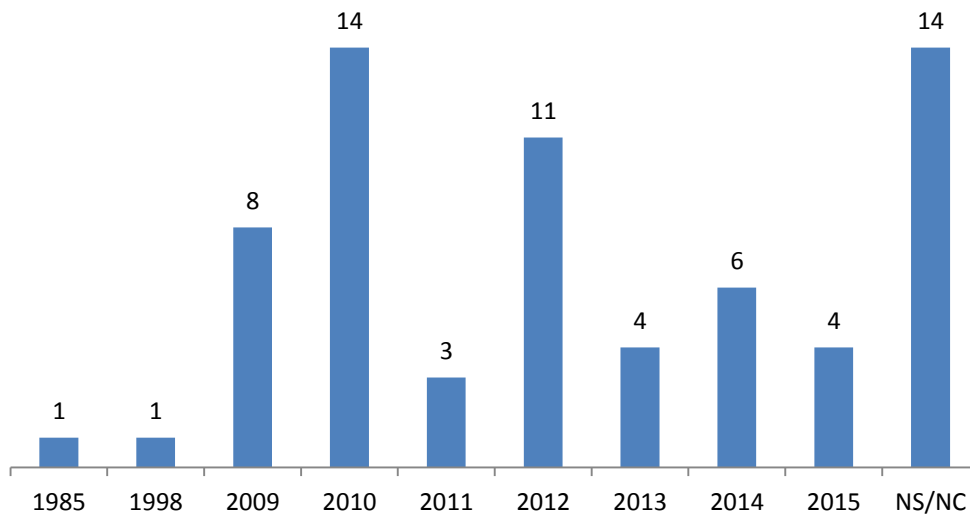
Egresados LGID

De los egresados de la LGID que participaron, una buena parte son egresados de las orientaciones de comunicación, sustentabilidad y lenguas (77%), aunque existe una buena participación de egresados de derechos (13%) y salud (8%). Aunque no se mantienen la paridad al menos se cuenta con cuatro o más sujetos por orientación. Hay que destacar que un 2% no indica la orientación que cursó y no fue posible identificarle.



Generaciones

En cuanto a las generaciones –y su posible relación con fluctuaciones del mercado de trabajo- tenemos desde recién egresados hasta egresados de ya hace 30 años. Hay un grupo mayoritario de egresados que llevan un promedio de 5 años de antigüedad desde que se titularon, lo que implica haber tenido ya una experiencia de relación con el mercado de trabajo y hacer evidentes nuevas necesidades formativas para encontrar, cambiar o promocionarse en su puesto de trabajo. Este dato le da relevancia a la información suministrada, aunque hay que señalar que un 14% de los entrevistados no señaló en qué año egresaron.



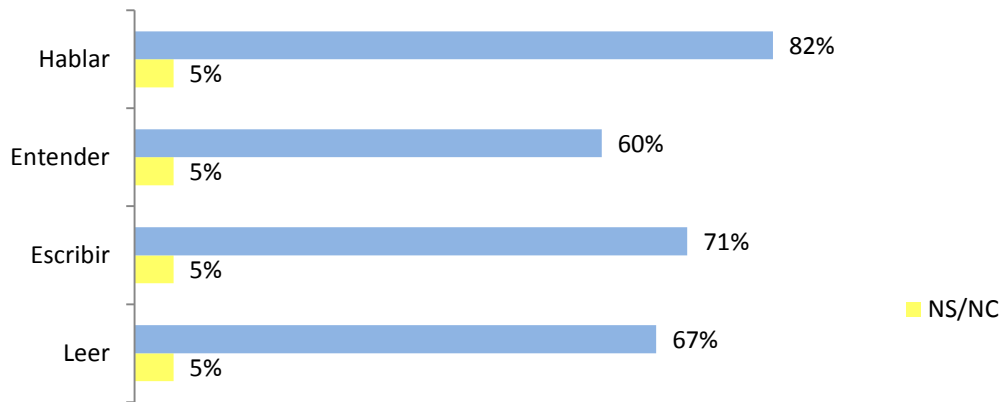
Perfil lingüístico

Nahua hablantes

En principio los participantes seleccionados lo fueron por considerarse nahua hablante pero no todos manifiestan un desarrollo equilibrado y eficiente de las competencias comunicativas en esta lengua.

En lo que respecta a las competencias orales (hablar/entender) encontramos que el 82% dice ser hablante de náhuatl, pero sólo el 60% dice entender lo que le dicen en ese idioma.

En lo que son las competencias lecto-escritoras, la relación parece más equilibrada, aunque sólo el 71% dice saber escribir y el 67% es capaz de leer un texto escrito en náhuatl.

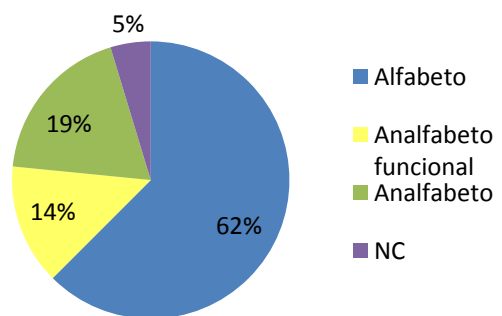
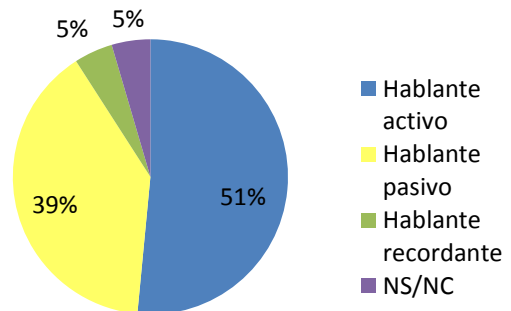


Oralidad y literacidad

A través del cruce de datos vemos que un 51% de los entrevistados son hablantes activos, reconociendo el 44% deficiencias para expresarse y entender conversaciones en lengua náhuatl.

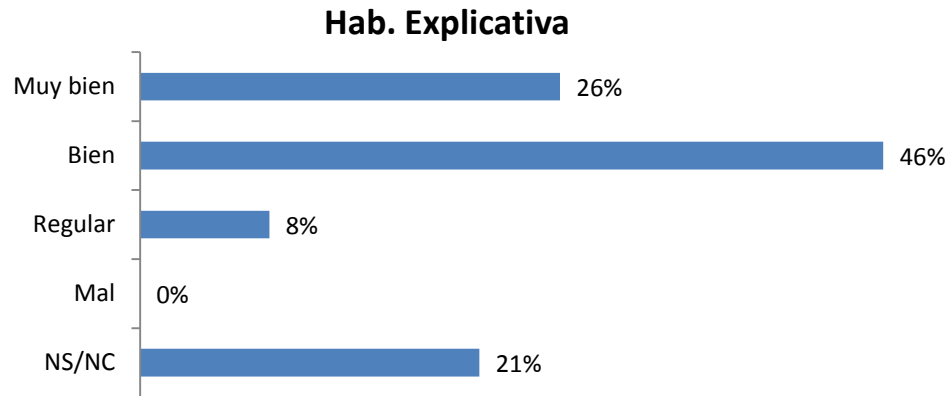
En el manejo de la lecto-escritura, aunque el 62% se considera alfabeto (es capaz de manejar textos escritos en náhuatl), un 14% no sabe leer ni escribir y un 19% se muestra como analfabeto funcional (no sabe escribir, pero sí leer, o sabe escribir, pero no entiende lo que lee).

Esto supone que existen carencias tanto en el desarrollo de habilidades orales como lecto-escritoras que pueden mejorarse con formación. Esto veremos que se corresponde con las necesidades que se hacen patentes en sus campos de aplicación.

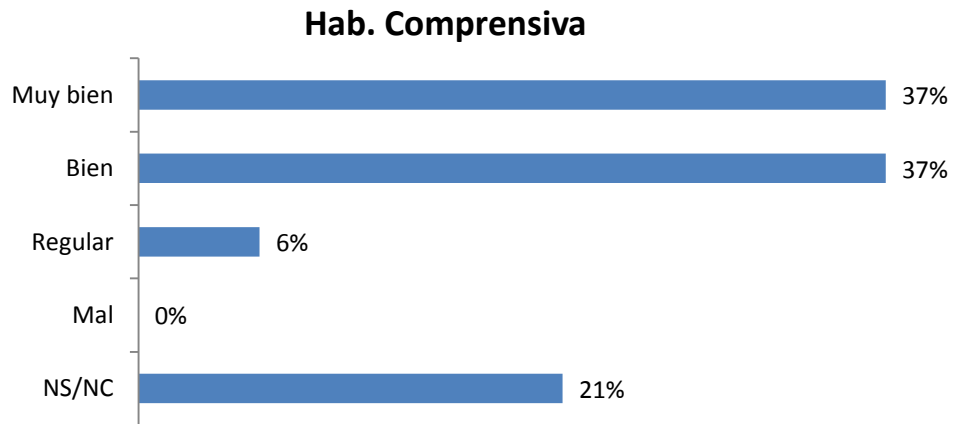


Habilidades y competencias

En lo que respecta al grado de desarrollo de las habilidades comunicativas, vemos que la mayoría considera hacer un uso competente de la lengua náhuatl para explicar contenidos. Sin embargo, un 8% (y presumiblemente otro 21%) requerirían de acciones encaminadas a mejorar dicha habilidad.

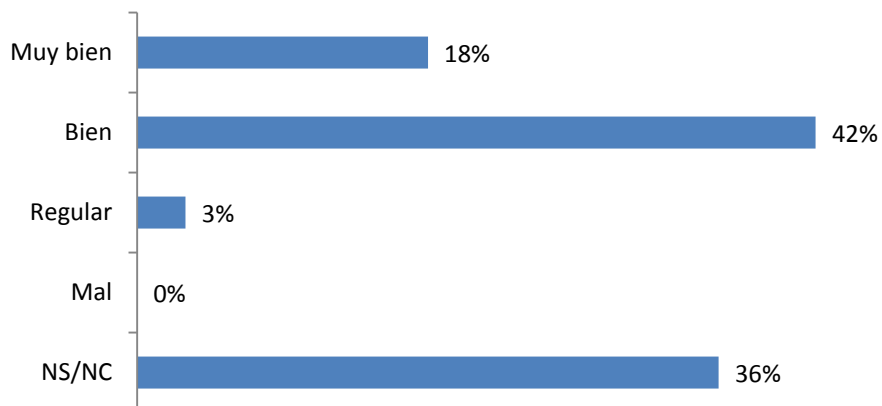


En habilidad comprensiva, la mayoría también parece percibir una óptima competencia, aunque un 6% y presumiblemente un 21% necesitarían desarrollarla.



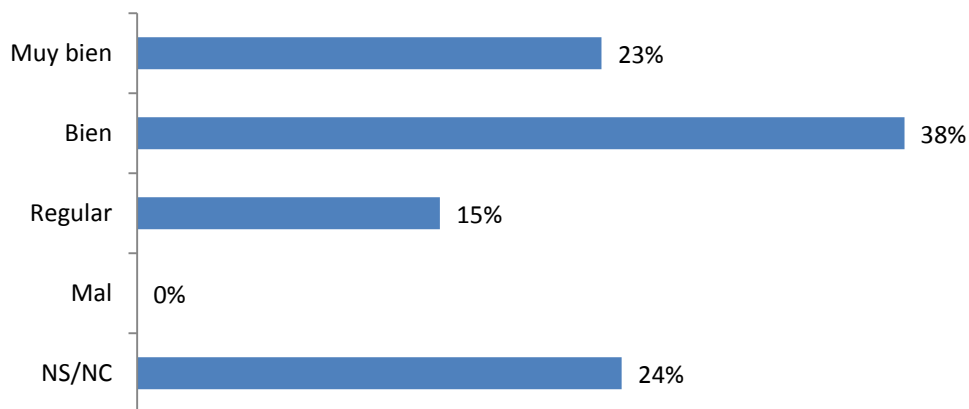
En un nivel más complejo, en cuanto a la capacidad para aprender a través de la lengua náhuatl, un 60% expresó sentirse competente, siendo menor el número de los que no lo sienten así y aumentando el número de los que no contestaron.

Hab. Aprendizaje



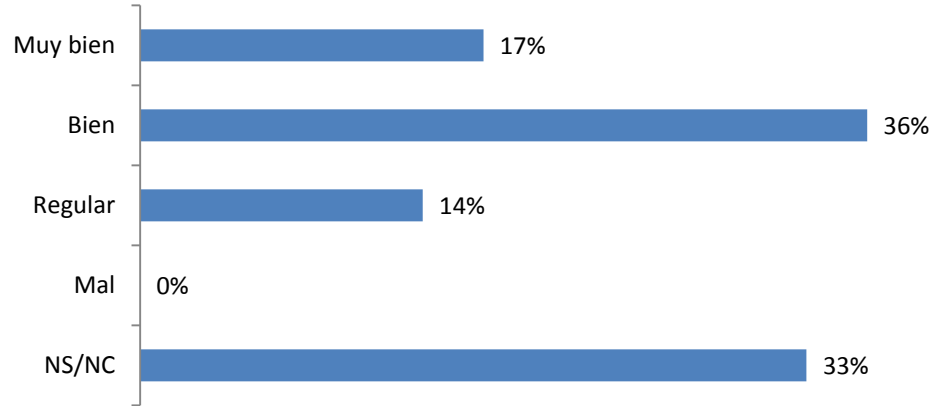
Igualmente, en el caso de la capacidad para enseñar en lengua náhuatl, también la mayoría (61%) expresó tener competencia para ello. El 15% mostró más inseguridad al respecto y un 24% no se pronunció al respecto, aunque es probable que necesite también desarrollar esa competencia.

Hab. Didáctica



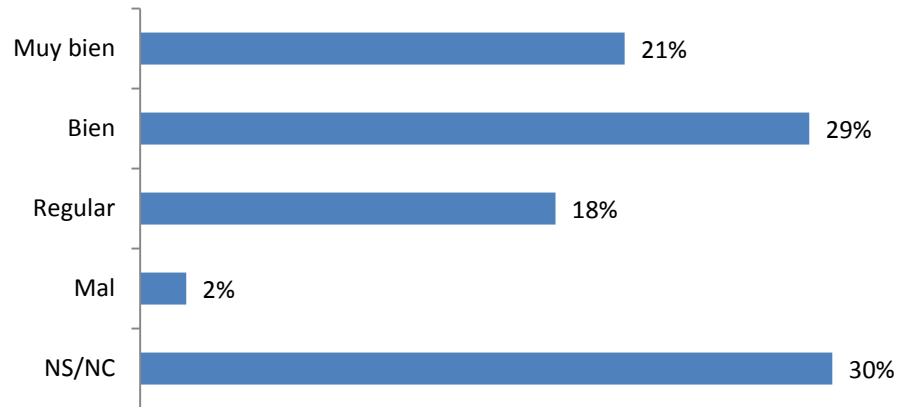
En cuanto a la habilidad analítica para realizar procesos complejos de pensamiento, un 53% se sintió competente, pero un 14% expresó cierta carencia al respecto, al que se puede sumar un 33% que no contestó.

Hab. Analítica



Por último, en habilidad descriptiva, donde entra en juego la riqueza de vocabulario o elementos comparativos, un 50% se sintió competente. En esta habilidad, es curioso anotar que hubo entrevistados que afirmaron no desarrollarla correctamente, siendo un 18% los que no se sienten competentes y habiendo un 30% de entrevistados que no contestaron.

Hab. Descriptiva



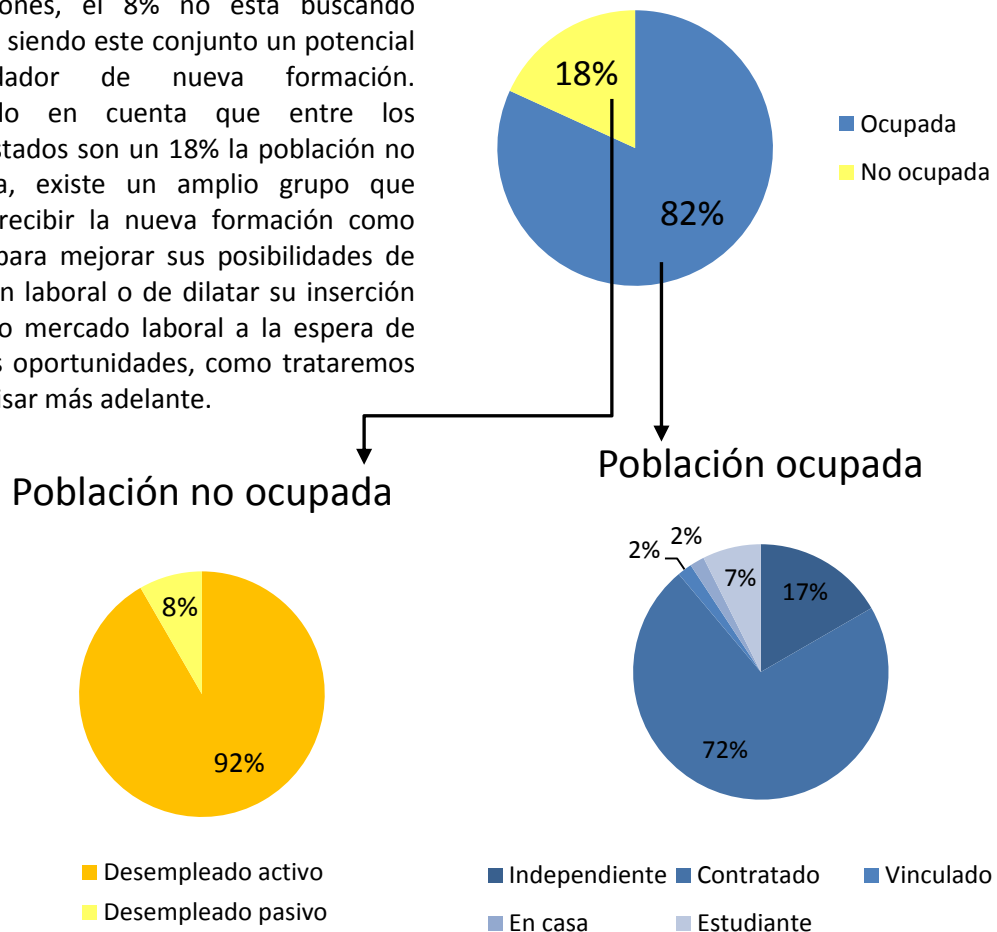
III- SITUACIÓN OCUPACIONAL

Integración en el mercado laboral y ocupacional

Ocupación y tasa de desempleo

De los participantes en el estudio el 82% es población ocupada y el 18% población no ocupada, siendo la tasa de desempleo de 19%. De ese 82%, el 93% es población trabajadora, mientras que el 7% es población que continúa estudiando. Es de destacar que el 17% se ha insertado en el mercado laboral a través del autoempleo como trabajador independiente.

Respecto a los participantes que no están insertos en el mercado laboral ni en otras ocupaciones, el 8% no está buscando trabajo, siendo este conjunto un potencial demandador de nueva formación. Tomando en cuenta que entre los entrevistados son un 18% la población no ocupada, existe un amplio grupo que podría recibir la nueva formación como medio para mejorar sus posibilidades de inserción laboral o de dilatar su inserción en dicho mercado laboral a la espera de mejores oportunidades, como trataremos de precisar más adelante.

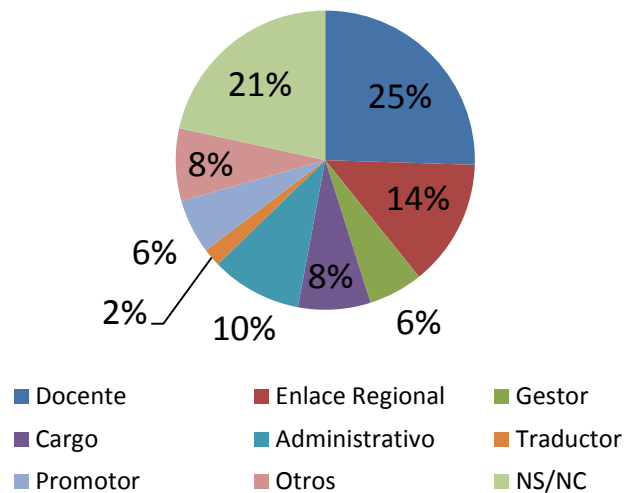


Ocupaciones y profesiones

Dentro de la población ocupada, las ocupaciones de los egresados muestran bastante diversidad, lo que refleja la variabilidad del mercado laboral y las diferentes estrategias desarrolladas por los egresados. Predomina el trabajo contratado (72%), aunque el trabajo independiente (17%) destaca como segunda opción de modalidad laboral.

De aquellos que tienen empleo, sólo el 80% especificó el tipo de profesión y puesto de trabajo que ocupa, por lo que estos resultados son orientativos en lo que se refiere a los propios entrevistados participantes, dado que un 21% no respondió a la pregunta.

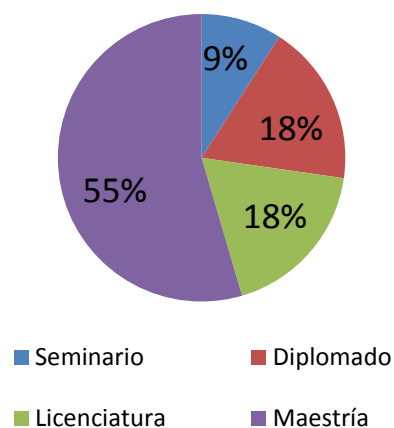
De este grupo el 25% trabaja como docente en diferentes niveles (preescolar, formación especializada), un 14% como enlace regional bilingüe, un 6% como gestor (administrativo, de vinculación), un 10% en puestos administrativos y un 8% en cargos (direcciones, subdirecciones, regidores). Constan otros puestos como mediador educativo, promotor intercultural bilingüe, traductor, asesor técnico, veterinario y jefa de casa.



Hay que destacar que una parte de los egresados entrevistados (11%) continúa estudiando, siendo el 20% de ellos quienes estudian y trabajan simultáneamente. Esto indica que el estudio se concibe como alternativa a la inserción laboral, pero también como complemento y estrategia para mejorar las condiciones y oportunidades laborales.

Esto se advierte claramente al observar el tipo de estudios que realizan. La mayoría inicia estudios de maestría y el resto estudios de licenciatura, diplomados o seminarios.

Los estudios que inician varían según su especialización, pero se ve que tienen carácter de complementarios o de actualización. El 54% de los estudios que abordan se ubican en el campo de la Educación.

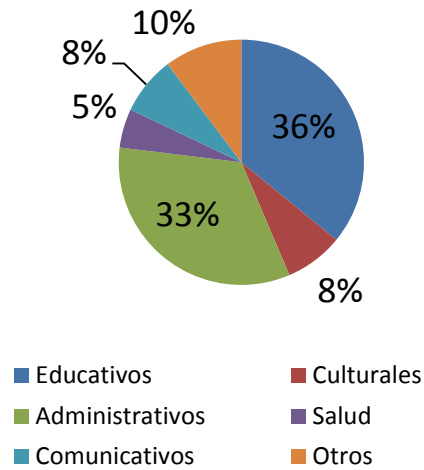


Sectores laborales y empleadores

Sectores laborales

Las profesiones desarrolladas se ubican preferentemente en el Sector de servicios: Servicios educativos (36%), servicios administrativos (33%), servicios culturales (8%), servicios comunicativos (8%), y servicios de salud (5%).

El resto pertenecen a otras ocupaciones ligadas al sector bancario, mercantil y trabajo en casa.

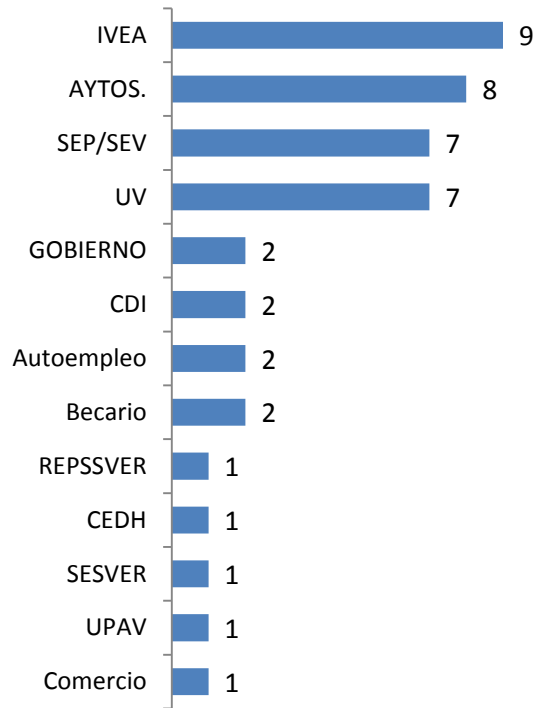


Empleadores

El 30% de los entrevistados no indica quién es su empleador, teniendo por tanto una estimación aproximada. De acuerdo con lo contestado por el 70%, entre los empleadores predominan entidades que pertenecen al sector público y gubernamental.

Se evidencia de nuevo lo ya comentado sobre las entidades educativas como principales contratadoras y sobre todo como un sector que regularmente saca ofertas de empleo.

En todo caso se advierte también la contratación como comerciales o empleados de banca, además de personal ligado al sector salud.

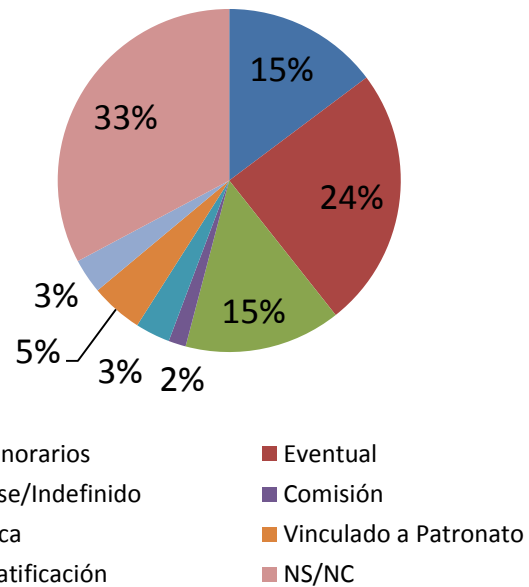


Condiciones laborales y salariales

Contrato laboral

Respecto a la modalidad de contrato de aquellos egresados entrevistados que trabajan por cuenta ajena, vemos que los resultados no se alejan de la situación general que se vive en el mercado contractual, es decir, alta temporalidad y precariedad.

Así, el 24% tiene un contrato eventual y, aunque el 15% tiene un puesto de trabajo basicado o un contrato indefinido, el 10% tiene una vinculación laboral no estable al hacerlo mediante colaboración con un patronato, participa a comisión o recibe una gratificación. Un 15% percibe honorarios por lo que se corresponde con fórmulas más propias del autoempleo y un 3% recibe una beca, lo que aunque no sea un contrato laboral reconocido, actúa como tal al percibirse un ingreso mensual en función del rendimiento, pero con un carácter de temporalidad muy marcado.



Hay que señalar, sin embargo, que el 33% no respondió a esta pregunta por lo que realmente no sabemos qué tipo de contratación predomina entre los entrevistados.

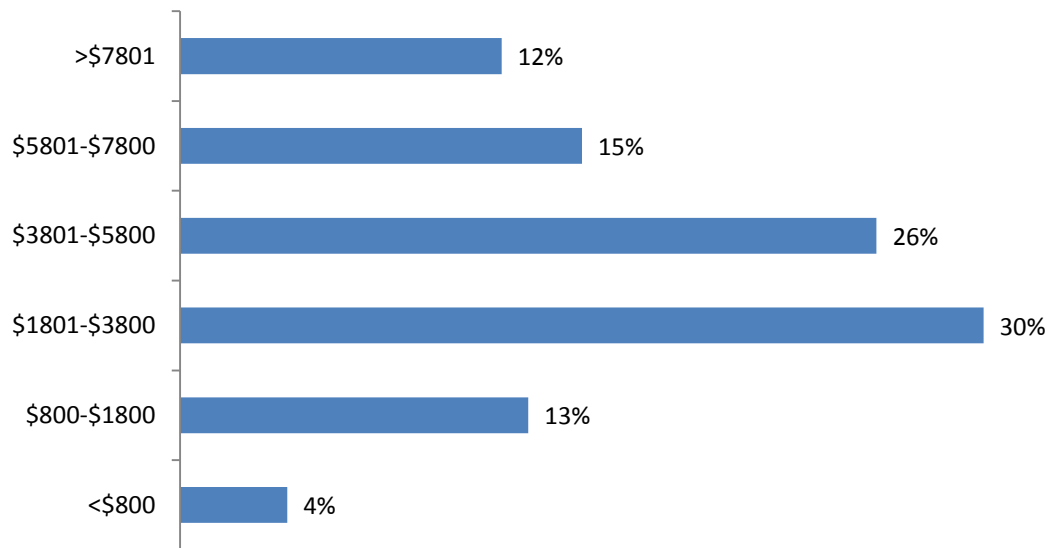
En cualquier caso, es evidente que predomina cierta temporalidad lo que puede animar a, una vez terminado el vínculo contractual, volver a realizar nuevos estudios. Más aún si se considera la posibilidad de obtención de una beca.

Salarios

Esta pregunta no fue contestada por el 25% de los entrevistados por lo que la descripción de los niveles salariales que perciben los egresados puede no darnos un panorama general de las diferencias salariales del conjunto. En todo caso, la variedad de situaciones es consecuente con lo descrito anteriormente.

Encontramos un 17% de egresados que percibe unos ingresos en retribución a su trabajo por debajo del salario mínimo², mientras que otro 12% logra percibir ingresos equivalentes a más de 110 salarios mínimos, lo que señala una gran brecha salarial entre los licenciados y los diferentes puestos laborales que desempeñan.

Por lo general la mayoría percibe ingresos alrededor de \$3,800 al mes. Esta situación es un factor que puede motivar querer promocionarse o cambiar de trabajo, a partir de la mejora del perfil formativo, pues alguno de los entrevistados manifestó que las cantidades que perciben como salario no satisfacen sus necesidades económicas.



² El salario mínimo actualmente está fijado en \$70.10 diarios en el área geográfica "A" a la que pertenece Veracruz, lo que más o menos establece un salario mensual aproximado que puede oscilar entre \$1,800 y \$2,100, según establece la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Resolución publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de septiembre de 2015. Vigente a partir del 1 de octubre de 2015).

Contratación/salarios

En la siguiente tabla se ve más claramente la relación entre modelo de contratación y salario percibido. Curiosamente los salarios más bajos se corresponden con situaciones de eventualidad y de autoempleo, aunque esa situación es variable, pues también las mayores percepciones vienen de egresados que trabajan en dichas modalidades. También es cierto, que la modalidades de contratación indefinida, por comisión, pago mediante gratificación y vinculación a patronato no bajan de una percepción salarial en torno a los \$3,000.00

Ingreso mensual	Contrato laboral						
	Honorarios	Eventual	Base/ indefinido	Comisión	Vinculado a patronato	Gratificación	Beca
<\$800							
\$800-1800							
\$1801-2800							
\$2801-3800							
\$3801-4800							
\$4801-5800							
\$5801-6800							
\$6801-7800							
>\$7801							

Es muy posible que aquellos cuyo salario se deriva de actividades laborales eventuales o de autoempleo estén más dispuestos a recibir una formación, siempre que ésta les garantice una mejora de su competitividad y productividad (acercamiento y atención eficiente a las necesidades del cliente o usuario) o asegure lograr un cambio en su condición contractual laboral hacia instituciones y empresas que garantizan salarios superiores a los antes percibidos (lograr un perfil deseable para el empleador).

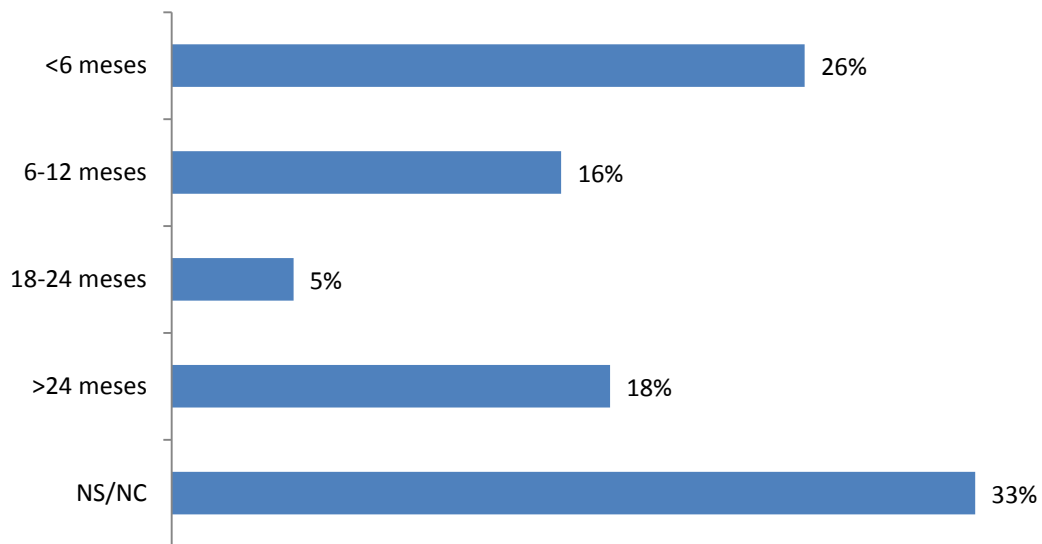
En ese sentido, como vemos en relación con el monto de las becas de formación, no es éste realmente el único atractivo para optar por un posgrado. Se trata más de mejorar las condiciones laborales que mejorar la situación salarial.

Búsqueda de empleo y pertinencia profesional

Búsqueda de empleo

Respecto al tiempo que pasó hasta encontrar su primer empleo una vez egresados, vemos una polarización de los datos. Algunos en menos de medio año ya encontraron trabajo, mientras que otros tuvieron que esperar más de dos años. Parece que por lo general la mayoría encontró una ocupación al poco de terminar su licenciatura (26%). Por tanto, el promedio de tiempo en que se encuentra un empleo puede ser de no más de un año.

Hay que señalar que en algunos casos la respuesta no fue concreta, pues algunos habían tenido ya diferentes trabajos y no entendían qué plazo tenían que señalar. Además, un 33% no respondió a la pregunta por lo que estos resultados deben tomarse como relativos.



Por otra parte, las posibilidades de lograr entrar rápidamente en el mercado laboral y ser contratado puede deberse a múltiples factores y no solamente a las características de la carrera estudiada, ni siquiera de tratarse de un perfil profesional reconocido o altamente demandado.

Hay factores que retrasan la inserción en el mercado laboral o encontrar un puesto de trabajo, pues se conjugan también las posibilidades, factibilidad y expectativas que la propia persona que busca un trabajo evalúa antes de aceptar una oferta.

Sin embargo, suponiendo que no haya factores que dilaten la decisión (lejanía, transportación, salario insuficiente, familiares dependientes, etc.), vemos que, entre los entrevistados, sus velocidades de colocación fueron bastante rápidas al producirse al año de titularse. Evidentemente este dato depende mucho del tamaño de la muestra, pero vemos que los perfiles que tardaron más en lograr una situación aceptable en el mercado laboral fueron los licenciados de GID de sustentabilidad y los ingenieros agrónomos, y más rápida los licenciados de GID de salud, derechos, lenguas y comunicación, y licenciados de pedagogía y otras carreras:

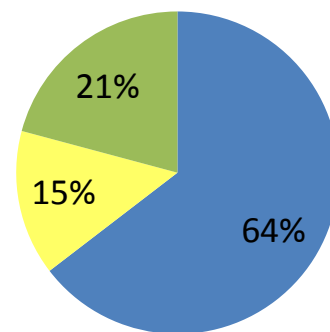
Plazo Egreso-Trabajo actual	Titulación										
	LGID					Otras licenciatura					
	Leng.	Sal.	Der.	Sust.	Com.	Ped.	Cont.	Trab. soc.	CCPP	Med. Vet.	Ing. Agrón.
< 6 meses	25%		40%	20%	33%	75%		100%		100%	
de 6 a 12 meses	25%	25%			20%		100%		100%		
de 12 a 18 meses					7%						
de 18 a 24 meses	13%				7%						
> 24 meses	13%		20%	50%	7%						100%

No pertinencia trabajo-formación

Otro aspecto que motiva la necesidad de buscar nueva formación es que no haya una correspondencia entre el trabajo actual y el perfil formativo, sea por no relacionarse la actividad laboral con el perfil formativo o por considerar el trabajador que no cuenta con una formación adecuada para el tipo de actividad que ha decidido desempeñar. La entrevista realizada nos plantea la percepción subjetiva de los egresados, siendo en cualquier caso la expresión de un malestar que se puede canalizar mediante la demanda de una formación que le permita invertir tal situación.

Sólo el 14% de los entrevistados dice no encontrar relación entre lo que estudió y está trabajando, aunque un 22% no contestó a esta pregunta.

Es interesante anotar que tanto mujeres como varones muestran una insatisfacción semejante. El 16% de los varones afirman la no pertinencia trabajo-formación al igual que el 13% de las mujeres.



■ Sí pertinencia ■ No pertinencia ■ NS/NC

Según las carreras cursadas, únicamente afirman no encontrar pertinencia los egresados de la LGID de salud, sustentabilidad y comunicación, y de la Licenciatura de Derecho.

Motivos de no encontrar trabajo

Las causas de no haber encontrado un empleo o un empleo adecuado al perfil de formación se concretan en tres razones principales:

- Razones coyunturales
- Razones estructurales
- Razones personales

Las dos primeras responden a las características del mercado laboral y la tercera a las condiciones familiares y actitudinales de los egresados. A continuación, exponemos las opiniones al respecto

Razones coyunturales

Hay situaciones que impiden iniciar o continuar un itinerario profesional específico y que responden a la particular característica del campo de trabajo en el que se insertan los egresados. Al ser el sector servicios el preferente y asociado al sector público, la oferta laboral es muy sensible a los cambios y reajustes de programas políticos y recortes de políticas públicas. Así señalan como motivo de no tener empleo o un empleo pertinente a la cancelación de la actividad o programa, o el término y no renovación de contratos (temporalidad). Por otra parte, también tenemos la ausencia de convocatorias o vacantes en el periodo en que el egresado se inserta en el mercado laboral.

Razones estructurales

Hay razones que responden a cómo el mismo sistema de trabajo se estructura y que responde a procesos de normalización y regulación laboral, pero también de posicionamiento de perfiles profesionales. En este sentido, algunos egresados señalan la falta de una tipificación en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, sobre todo, en el caso de la LGID. Esto provoca que haya un desconocimiento de la titulación y no haya una demanda específica del perfil. En otros casos no se encuentra empleo pertinente por no disponer aún del título (certificación, cédula profesional, título académico), dado que el mercado laboral válida la formación y el perfil a razón de disponer de algún tipo de acreditación oficial.

Razones personales

Existen situaciones personales que retrasan la entrada o imponen una salida del mercado laboral. En este caso, circunstancias familiares que hacen priorizar sobre todo las atenciones y cuidados a familiares dependientes, y abocan al desarrollo del trabajo en casa. En esto pesan ciertas costumbres que afectan sobre todo a las egresadas. Hay que sumar que algunos egresados se autoexcluyen el mercado laboral no buscando trabajo o haciéndolo de modo pasivo, mostrando dejadez o anticipando el fracaso de no lograr un empleo pertinente. A esto contribuye el que el mismo mercado laboral no facilita la inserción de quien no tiene experiencia previa, como también señalan.

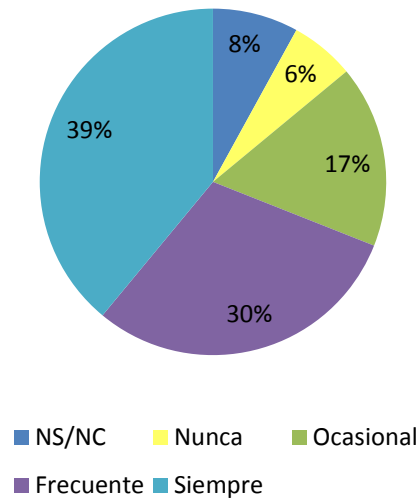
IV- DESEMPEÑO LABORAL Y COMPETENCIAS COMUNICATIVAS

Como el objetivo principal de este estudio es advertir si el conocimiento y manejo de la lengua náhuatl es una competencia clave y estratégica para el desempeño laboral y, por tanto, susceptible de desarrollarse a través de formación para un desempeño más eficiente y eficaz; en los siguientes apartados evaluaremos cómo se desarrolla dicha competencia a partir de las experiencias y opiniones de los entrevistados.

Uso de la lengua náhuatl en el puesto de trabajo

Presencia de la lengua

Ante la pregunta sobre la frecuencia de uso de la lengua náhuatl en su lugar de trabajo, un 69% señala que siempre o frecuentemente se usa. Sólo un 23% señala que nunca o de modo ocasional se emplea. Esto puede entenderse como que de manera más corriente de lo que pensamos la lengua náhuatl en las regiones seleccionadas se hace presente en los procesos que se desarrollan o derivan de la práctica laboral



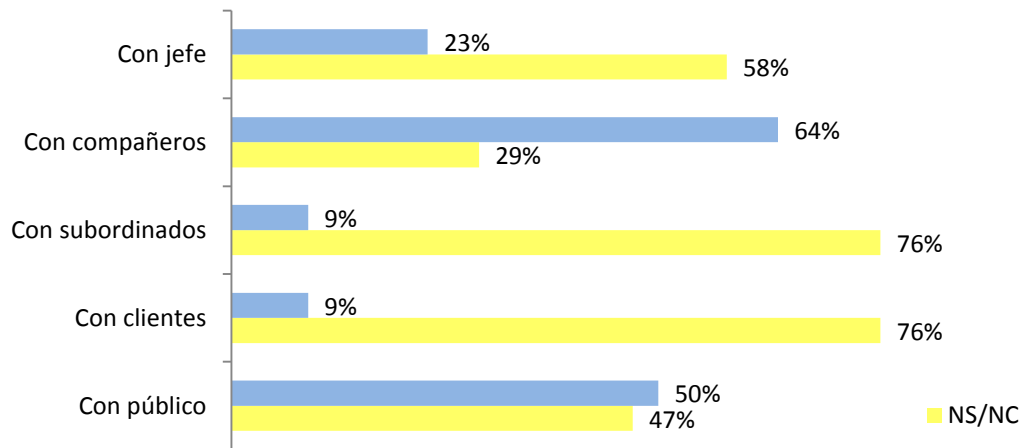
Interlocución

Sobre entre cuáles interlocutores se desarrollan los actos comunicativos que hacen presente la lengua náhuatl en el lugar de trabajo, vemos resultados muy interesantes, aunque dada la baja tasa de respuesta deba verse de modo orientativo.

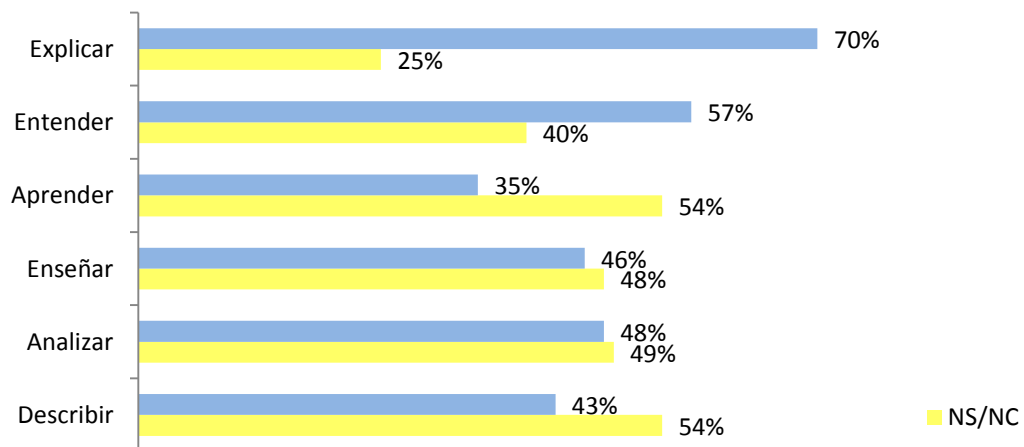
En cualquier caso se ve de modo muy claro que las principales situaciones comunicativas se establecen entre iguales, es decir, con compañeros de trabajo, y con el público en general, sea o no usuario. Se puede considerar en este sentido que las respuestas referidas al contacto con “clientes” no se visualizaron como contactos con usuarios y se admite en tal caso un sesgo inducido por la pregunta que no debiera de haberse producido y explicar la alta ausencia de respuesta.

Lo que se hace evidente es que el uso de la lengua náhuatl no es tan frecuente a nivel vertical, sea para platicar con el superior como al subordinado. No sabemos si esto se debe a una cuestión de preeminencia jerárquica de la lengua española en el espacio de trabajo o al hecho de que los superiores desconozcan la lengua náhuatl.

Parece en todo caso que el asumir un rol de supervisión reduce el uso de la lengua náhuatl en la comunicación

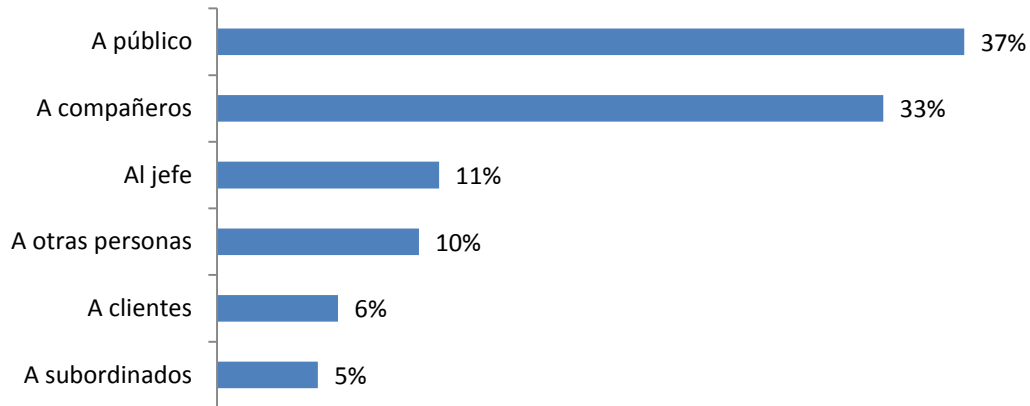


Esto quizás se vea más claro al fijarnos en qué tipos de situaciones o intenciones comunicativas se hace uso de la lengua náhuatl, donde se desarrollan sobre todo habilidades para resolver o asegurar la comprensión de mensajes, o para completar la transmisión de conocimientos.



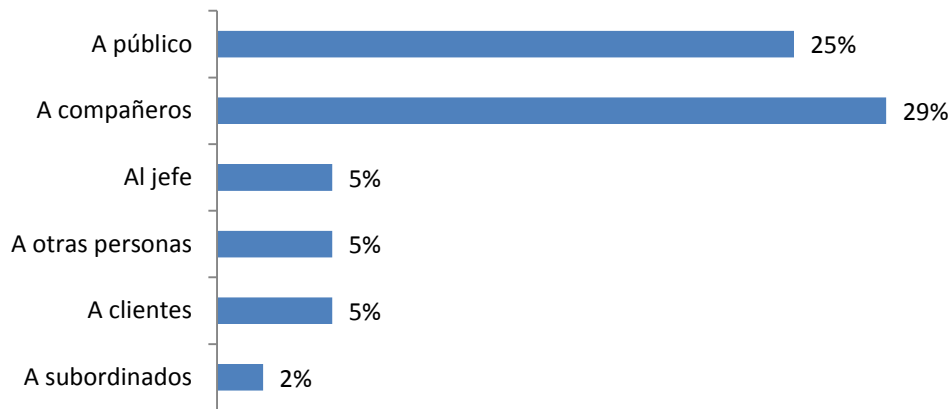
Precisando en qué situaciones se desarrollan³, vemos que el uso del náhuatl para explicar se da sobre todo para la atención al público y el trabajo con los compañeros.

Explicar



Del mismo modo, en el momento de resolver las demandas o el cumplimiento de instrucciones, además del intercambio de información, se ve que el náhuatl juega un papel fundamental en la comunicación entre usuarios y compañeros de trabajo.

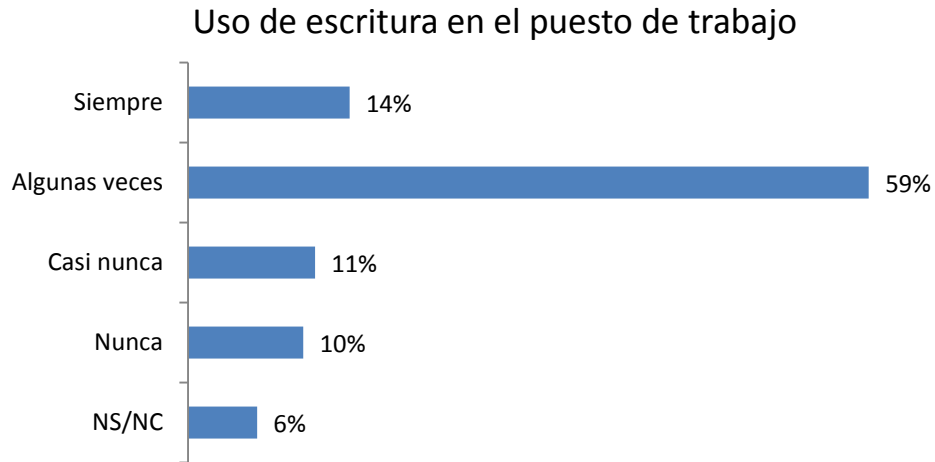
Entender



Esta situación de complementariedad dibuja el conocimiento y manejo de la lengua náhuatl como una competencia profesional necesaria para el trabajo en equipo, la organización del trabajo, el cumplimiento y transmisión de instrucciones. Del mismo modo es fundamental para la correcta atención al usuario y administración del servicio.

³ Aunque se hicieron preguntas entorno a las habilidades para explicar, entender, aprender, enseñar, analizar y describir, sólo vamos a exponer las referidas a explicar y entender por tratarse de habilidades que se desarrollan de modo natural y funcional con los diferentes tipos de interlocutores mencionados.

En lo que respecta a las habilidades de lecto-escritura en lengua náhuatl, ya tratadas al hablar del perfil sociolingüístico, vemos que la necesidad del manejo escrito de la lengua en el lugar de trabajo se hace más presente de lo que pensamos. Un 73% hace uso de la lengua náhuatl escrita y un 14% necesita usarla en todo momento que se precise.

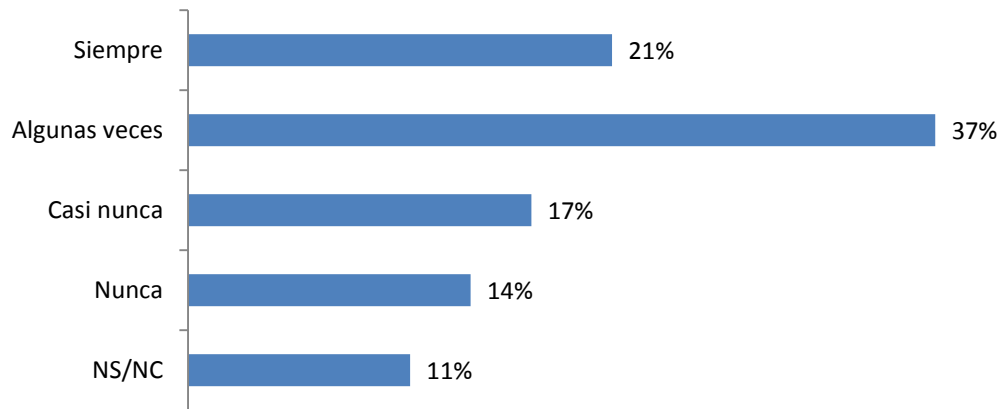


En cuanto a las razones que justifican este uso, las explicaciones que arrojan los entrevistados son variadas.

- Razones ideológicas: algunos justifican el hecho como una forma de reivindicación y activismo lingüístico. Por tanto es una forma de visibilización y de ocupación de espacios y formatos.
- Razones comunicativas: algunos justifican el hecho como una forma de adecuación o pertinencia comunicativa con la comunidad. Así se realizan comunicados, acta y registros usando la lengua náhuatl.
- Razones profesionales: algunos justifican este hecho como una pertinencia con su propia función. Esto se advierte en los entrevistados que trabajan en la subsistema educativo bilingüe pues la escritura se usa como herramienta para el uso y aprendizaje de la lengua. Otro campo es el de la comunicación y la administración, donde en este caso se trata de realizar traducciones y registros.

En cuanto a la necesidad de ejercitar la lectura en el puesto de trabajo, está también es más frecuente de lo que hubiéramos creído. Un 58% dice haberla desarrollado en el trabajo, y un 21% dice que en todo momento requiere de esa habilidad. En cambio un 31% no la requiere.

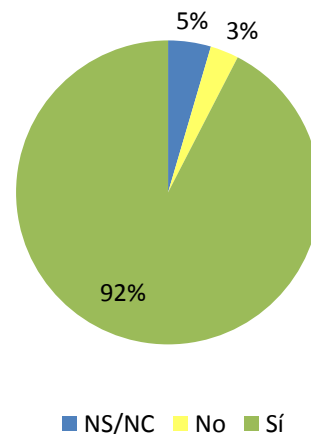
Uso de lectura en el puesto de trabajo



Las razones por las que debe de leer en náhuatl parecen también ajustarse a las señaladas para el caso de la escritura, pero se presentan más difusas. Parece que en ocasiones sólo se justifica de modo instrumental, para leer o aprender discursos y canciones, y como un apoyo para la didáctica. Tal vez esta limitación de explicaciones en las respuestas abiertas se deba a las poca oferta de textos disponibles, aunque los entrevistados son conscientes de que se ejercita siempre que se presenta algún tipo de texto escrito en lengua náhuatl

La lengua náhuatl como ventaja competitiva

En el apartado anterior ya se evidenciaba la presencia y uso de la lengua náhuatl en espacios laborales, tanto entre trabajadores como con usuarios y clientes. Pero no así tenemos la confirmación por parte de los entrevistados de que ellos hayan notado que ese conocimiento y destreza les haya beneficiado en la búsqueda y desempeño laboral. Ante esta pregunta, la práctica totalidad considera que sí es una ventaja para conseguir trabajo.

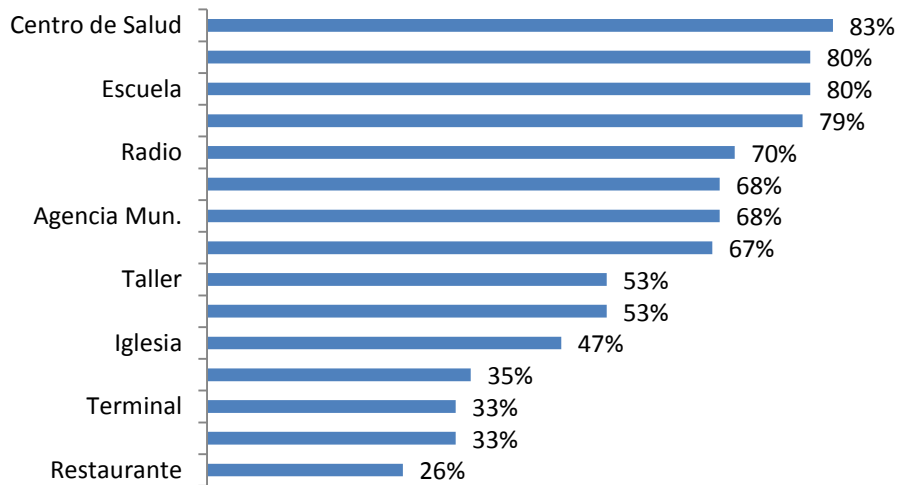


Las razones que esgrimen como justificativas son de diversa índole. Por una parte se asocia con campos laborales concretos, como el de la educación bilingüe, donde es un requisito valorado. Sin embargo, también se afirma que la valoración de una segunda lengua le da un valor importante en la selección laboral. A todo esto se suma el reconocimiento por parte de una oferta laboral que atiende a la población indígena y a la implementación de políticas públicas que requieren de profesionistas que manejen estas lenguas. La comunicación y traducción como prácticas justifican el uso o conocimiento de la lengua náhuatl.

En este sentido se justifica también por el pragmatismo de que buena parte de la gente con la que se trabaja o para la que se trabaja no maneja o entiende bien el español. Además se alude al efecto positivo y facilitador del desempeño laboral y de su función de atención a la gente el conocer la lengua, que, al margen de facilitar la comunicación, genera relaciones de confianza.

En cuanto a las razones que justifican que no se le dé valor en la búsqueda de empleo se afirma que en otros contextos carece de relevancia saber o no la lengua náhuatl y que en la mayoría de los empleos no se pide dicho conocimiento y uso.

En este sentido, las actividades laborales para las que los entrevistados consideran importante el uso del náhuatl son sobre todo las relacionadas con los servicios de salud, educación y administración (ayuntamiento y juzgados). También se le reconoce mayoritariamente importancia en lo que tiene que ver con los medios de comunicación (radio), las actividades agropecuarias y el transporte público local. En las demás no parece creerse tan necesario el uso de la lengua náhuatl.



V-NECESIDADES FORMATIVAS

Carencias formativas

Los entrevistados señalaron como saberes necesarios para su desempeño y no desarrollados durante su formación los siguientes (señalamos en negrita los más mencionados):

- **Contaduría y Administración**
- **Estadística**
- Matemáticas
- **Pedagogía y didáctica**
- **Gestión de proyectos**
- Materiales didácticos
- Computación
- Relaciones humanas
- **Lengua, escritura y gramática náhuatl**
- Terminología en salud
- Cultura e historia indígena
- Matemáticas
- **Lengua inglesa**
- Manejo de información
- Derecho penal

Obviamente, estas demandas de formación responden a carencias percibidas en el desempeño de sus trabajos y por tanto se conciben como temáticas a cubrir como formación continua o profesional.

Evidentemente estos datos están condicionados sobre todo por ser la mayoría de los entrevistados trabajadores del sector educativo y público, pero expresan carencias que no están siendo satisfechas y se consideran importantes para el correcto desempeño. Eso supone que estarían dispuestos a incorporarse a un programa de formación que incluyera de alguna manera estas temáticas.

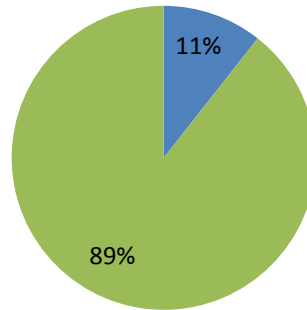
Interés en nueva formación

Las necesidades mencionadas antes tienen su correspondencia en la respuesta receptiva a una oferta educativa.

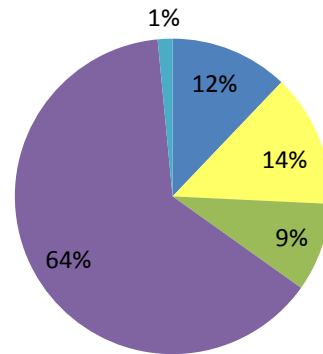
De los entrevistados el 89% expresó su agrado a la idea de tomar un programa de formación. Esto supone que por diversos motivos perciben la ventaja de seguir formándose.

Como formación reglada, se preguntó por la modalidad de titulación más conveniente y atractiva para ellos. La respuesta fue mayoritariamente la modalidad de maestría (64%), siguiéndole la modalidad de diplomado (14%).

Esta elección se ve justificada en el hecho de ser todos ellos licenciados y en valorarse dicha titulación en los sectores que laboran, que son sobre todo públicos y educativos.



■ NS/NC ■ No ■ Sí



■ NS/NC ■ Diplomado ■ Especialidad
■ Maestría ■ Doctorado

Oferta educativa pertinente

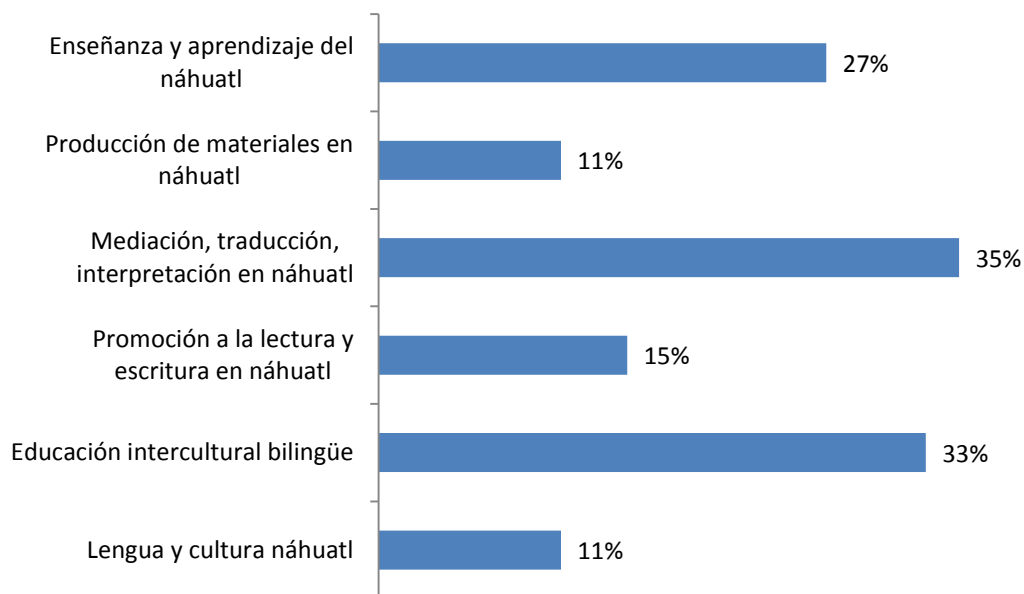
Contenido

En cuanto al contenido de dicha formación la información obtenida fue muy reducida al no ajustarse los entrevistados a responder de acuerdo a como se le había pedido. En cualquier caso, mostramos los resultados de aquellos que respondieron atribuyendo una escala numérica.

Las temáticas que se consideraron como una primera opción fueron muy variadas y reflejan lo que ya dijimos anteriormente del predominio en el grupo de sondeo de profesionistas en el sector educativo.

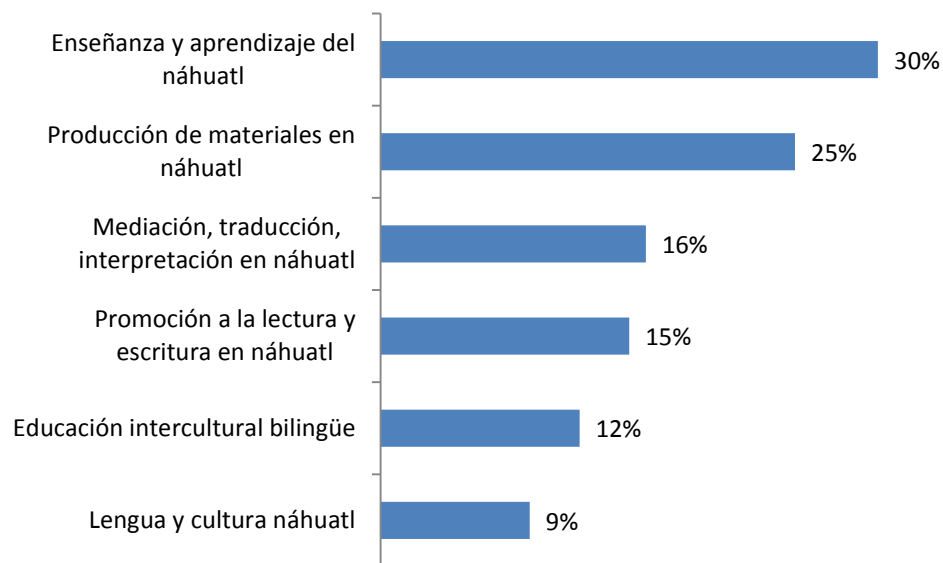
Así, las opciones preferentes fueron hacia una oferta en “Mediación, Traducción e Interpretación en náhuatl”, “Educación intercultural bilingüe” y “Enseñanza y aprendizaje del náhuatl”.

Temática considerada primaria



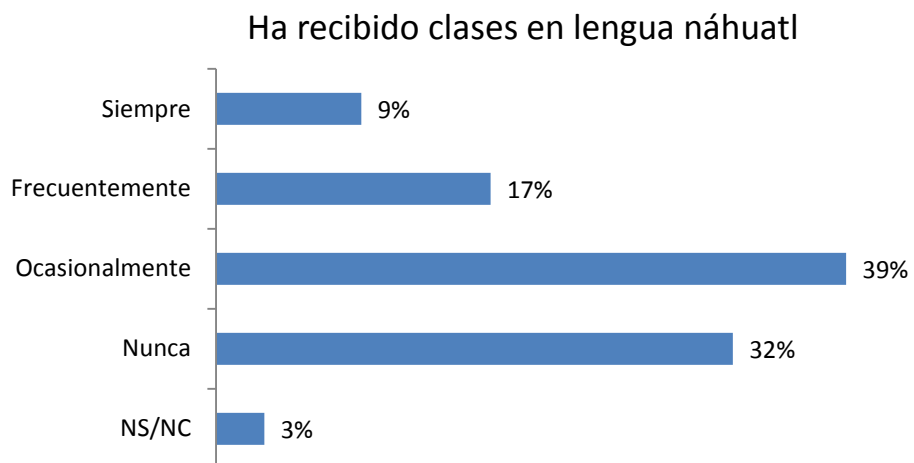
Este condicionante de la muestra se ve también reflejado en el caso de qué temáticas elegirían como segunda opción. Así el 30% eligió “Enseñanza y Aprendizaje del náhuatl” y un 25% “Producción de Materiales en náhuatl”.

Temática considerada secundaria



Llama la atención la falta de interés prioritario por cursar temáticas más directamente vinculadas a la lengua y cultura náhuatl, cuando se supone que ese conocimiento se requeriría para el tipo de temáticas que están priorizando. Es posible que los entrevistados las den por ya incorporadas a la oferta solicitada como contenidos propedéuticos o parte de la currícula, pero no parece expresarse así.

Esto es llamativo por el hecho de que pocos de ellos recibieron clases en lengua náhuatl durante su licenciatura y, por tanto, no parece que se haya desarrollado un lenguaje académico adecuado o adaptado a las necesidades de la educación en lengua náhuatl. Sólo un 9% ha estado en un medio educativo monolingüe náhuatl en educación superior.



En cualquier caso por parte de los entrevistados se hace patente una demanda de formación que sirva para completar la formación recibida y también para mejorar sus competencias comunicativas y relacionales en su ámbito laboral.

VI- CONCLUSIONES

Lo que se aprecia a lo largo de este reporte es que se dan condiciones para que egresados nahua hablantes opten por continuar su formación. Esto se puede observar a partir de determinadas situaciones:

- Situación laboral: Aunque los egresados por lo general logran incorporarse rápidamente a un puesto de trabajo en las regiones consideradas, sus formas de contratación y condiciones laborales no son las más idóneas (contratos temporales y no renovados, salarios bajos, eventualidad, dependencia del empleo público, etc.). Un hecho positivo a destacar es la pertinencia entre lo que estudiaron y lo que están haciendo, lo que les permite ver en la formación no tanto una salida al desempleo, sino una mejora de su perfil para lograr una promoción laboral o una movilidad hacia puestos de trabajo en mejores condiciones salariales y contractuales.
- Situación formativa: Aunque haya recibido una formación universitaria y especializada, su inserción en el mercado laboral y ya su desempeño en un determinado puesto de trabajo, evidencia carencias formativas. Al ser personas ya integradas en itinerarios profesionales, se les hace más conveniente cursar una maestría. Esto lo vemos confirmado en el hecho de que los egresados que siguen estudiando optan por esa modalidad y por el deseo expresado de preferir una maestría como una oferta educativa deseable.

En ambos casos, lo que se percibe es que como nahua hablantes sienten que el contexto social y laboral es más proclive a valorar las competencias en el conocimiento y uso de la lengua náhuatl, más aún en tanto que muestran que es una herramienta indispensable para el trabajo colectivo y el servicio público, aunque sólo opera a nivel de relaciones laborales horizontales y atención al cliente y usuarios. En ese sentido, se detecta aún un insuficiente desarrollo de las habilidades orales y escriturarias, existiendo casos de analfabetos, analfabetos funcionales y hablantes pasivos que no logran desarrollar unas competencias que podrían ser estratégicas para el buen desempeño y para la contratación laboral.

Sin embargo, estas competencias no las ven como competencias comunicativas, sino más bien como competencias lingüísticas asociadas con un determinado campo profesional. Esto se debe a que el grupo entrevistado sobre todo se circunscribe al ámbito educativo

bilingüe (educadores, mediadores, maestros) y ve en la lengua un elemento de exclusividad y una herramienta vehicular para los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por esta razón, su demanda de formación ve más atractiva una titulación que responda a temáticas como “Educación Intercultural Bilingüe”, “Mediación, Traducción e Interpretación en náhuatl”, “Enseñanza y Aprendizaje del náhuatl” y “Producción de Materiales en náhuatl”.

A este respecto, esta formación no es solo interesante para aquellos que trabajan en espacios educativos, si no también para trabajadores en espacios administrativos y de salud los que son más idóneos para desarrollar actividades donde se integran actividades de promoción, educación y difusión.