

DISTINTOS, PERO ¿HACEN LO MISMO?

INVASIÓN DEL CAMPO LABORAL EN EGRESADOS DE CARRERAS ADMINISTRATIVAS

Different, but do the same thing?

Invasion of the Labor Field by Graduates of Administrative Careers

JAVIER DAMIÁN SIMÓN*

RESUMEN

La oferta de carreras universitarias multidisciplinares está originando en el mercado de trabajo el fenómeno de invasión del campo profesional de las carreras tradicionales y una competencia desleal por los puestos de trabajo entre sus egresados, situación poco investigada y que es preciso estudiar para entender esta problemática. El objetivo de este artículo es comparar el ejercicio profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración con el de los egresados de la Licenciatura en Ciencias Empresariales y de Ingeniería en Gestión Empresarial, con el fin de identificar la acción de invasión en los campos profesionales de estos. Mediante información obtenida de tres reportes de resultados de investigación sobre la situación laboral de los egresados de tres carreras administrativas y empleando una metodología mixta, se compararon las áreas, los puestos y las exigencias en conocimientos especializados para llevar a cabo sus actividades laborales. Se encontró una notoria actividad de invasión del campo profesional del licenciado en administración por parte de egresados de carreras administrativas de la reciente oferta, lo que ha ocasionado una competencia desleal que abona al concepto de indefinición profesional o carreras profesionales sin límites.

PALABRAS CLAVE: EDUCACIÓN SUPERIOR, CARRERAS, EGRESADOS, PERFIL PROFESIONAL, MERCADO DE TRABAJO.

* Universidad del Papaloapan. Correo electrónico: damian_cc@hotmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2140-7622>

ABSTRACT

The offer of multidisciplinary university careers is causing in the labor market the phenomenon of invasion of the professional field of traditional careers and an unfair competition for jobs among their graduates, a situation that has been little researched and that needs to be studied to understand this problem. The objective is to compare the professional practice of the graduates of the Bachelor's Degree in Administration, against the graduates of the Bachelor's Degree in Business Sciences and Business Management Engineering, in order to identify the action of invasion in their professional fields. Using information obtained from three research reports on the employment situation of the graduates of three administrative careers, and employing a mixed methodology, the areas, positions and the demands in specialized knowledge to carry out their work activities were compared. A notorious activity of invasion of the professional field of the Bachelor's Degree in Administration by graduates of the recent offer of administrative careers was found, causing an unfair competition that contributes to the concept of professional indefiniteness or professional careers without limits.

KEYWORDS: HIGHER EDUCATION, CAREERS, GRADUATES, PROFESSIONAL PROFILE, LABOR MARKET.

Fecha de recepción: 25 de mayo de 2022.

Dictamen 1: 21 de julio de 2022.

Dictamen 2: 19 de agosto de 2022.

<https://doi.org/10.21696/rcsl122320221464>

INTRODUCCIÓN

El egresado de la Licenciatura en Administración (LA) considera que tiene amplias oportunidades para insertarse en el campo laboral, pues su formación es acorde con el “principio de universalidad” de la administración (aplicable en todo ámbito) y es ampliamente conocida y valorada por los empleadores. Sin embargo, algunos estudios reportan que la tasa de inserción de los administradores durante el primer año después del egreso apenas es de 56 por ciento (Damián, 2018), indicativo de diversas variables micro y macroeconómicas que limitan la pronta inserción laboral de estos.

Aunado a lo anterior, en las últimas dos décadas (2000-2020) se ha registrado en las instituciones de educación superior públicas un incremento de la oferta de carreras del área administrativa que guardan mucha relación entre sí; por ejemplo, el subsistema del Tecnológico Nacional de México (TecNM) ofrece en sus campus las licenciaturas en Administración, Ingeniería en Administración (IA) e Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE),¹ lo que ha originado, entre sus egresados y los de otras instituciones de educación superior, una “competencia desleal”² por los espacios o puestos de trabajo, con lo cual aparece la actividad de invasión del campo profesional, que lleva implícita la falta de regulación en el ejercicio profesional de estas carreras.

Cossío (2014) menciona que la regulación del campo de ejercicio de las profesiones por parte de las autoridades en México es prácticamente nula, pues la Ley General de Profesiones se limita al registro de títulos y a la expedición de cédulas profesionales, pero nunca ha regulado el mercado profesional ni se ha preocupado por ordenar el ejercicio profesional. Solo de manera independiente profesionistas como médicos, ingenieros, contadores y administradores han tomado en serio este asunto y se han organizado y constituido grupos, colegios y asociaciones para establecer algunas directrices nacionales para la profesión, con un sentido autorregulador.

En el caso que nos ocupa, en las instituciones de educación superior públicas del país se ha producido un notable incremento de nuevas carreras del área de administración, ofrecidas en paralelo al programa tradicional de la Licenciatura en Administración, que goza de amplio reconocimiento social en el mercado laboral. La nueva oferta se presenta en forma de ingenierías administrativas o licenciaturas

¹ Las Universidades Tecnológicas y Politécnicas abonan a esta situación al ofrecer programas similares, como se mostrará en este artículo.

² Varón (2016) sostiene que esta actividad es originada por el incremento excesivo de la oferta de nuevas carreras profesionales, que, sumado a la falta de oportunidades de espacios laborales, lleva a los egresados de estas carreras a realizar prácticas de competencia desleal, que demeritan el valor y el prestigio de una profesión ampliamente conocida en el entorno social.

multidisciplinarias, o con hibridación curricular (Díaz *et al.*, 2019), pues se afirma que el mercado de trabajo demanda profesionistas polivalentes capaces de adaptarse a las exigencias de flexibilidad (Sermsuk *et al.*, 2014).

A la fecha, poco se sabe acerca de la actuación profesional de los egresados de esta nueva oferta de carreras administrativas y de la forma en que se realiza la invasión del campo profesional de la Licenciatura en Administración, tema del que existe un ámbito de estudio emergente. Hirschi (2018) señala que esta problemática ha sido silenciosa en la investigación y en la literatura especializada en muchos países, y que es necesario investigar sobre el desarrollo profesional de estos egresados universitarios a fin de hacer señalamientos a los planeadores de la educación superior, por la forma ordinaria de considerar el papel de la administración y la actividad del administrador.

Por lo antes expresado, y derivado del interés por esta problemática, la pregunta eje de la indagación es: ¿existe una invasión del campo profesional del licenciado en administración por los egresados de la nueva oferta de profesiones administrativas? De igual manera, el objetivo principal es analizar y comparar las áreas, los puestos y las exigencias en conocimientos especializados en administración para el ejercicio profesional de los egresados de la Licenciatura en Administración en comparación con los de la Licenciatura en Ciencias Empresariales y los de Ingeniería en Gestión Empresarial, con el propósito de identificar la existencia de invasión en los campos profesionales de estos.

MARCO TEÓRICO

En esta sección se expone la teoría sobre la indefinición y la autonomía profesional, la empleabilidad en las carreras multidisciplinarias y un breve análisis de la oferta actual de carreras administrativas en las instituciones de educación superior públicas.

La indefinición profesional: algunos conceptos

El surgimiento de una profesión obedece a necesidades de la sociedad que precisan atenderse mediante el ejercicio profesional de personas preparadas y facultadas para ello, lo que significa que la legitimación de la profesión está dada por el reconocimiento de la utilidad que le otorga la sociedad (reconocimiento social), la vigencia y la eficacia de los servicios que satisface dicha profesión (UKG, 2020). Una nueva carrera profesional debe atender una exigencia o necesidad que no

puede ser satisfecha por las carreras profesionales ya existentes. No obstante, en la actualidad existe una oferta de carreras administrativas, sin que se haya justificado la creación de estas mediante los estudios de pertinencia correspondientes; más bien, todo parece obedecer a políticas emanadas desde la autoridad central o federal que tienen que acatar los responsables de las instituciones de educación superior ubicadas a lo largo y ancho del territorio nacional (Díaz *et al.*, 2019).

En el caso que nos ocupa, puesto que los egresados de las nuevas carreras administrativas compiten por los espacios laborales propios de la Licenciatura en Administración, originados por una débil demarcación del campo de aquellas o por una indefinición de los límites de actuación profesional (Damián, 2017), se pone en riesgo la autonomía de esta como carrera profesional. En este sentido, se analizarán a continuación tres conceptos directamente relacionados con esta situación: intrusismo, invasión disciplinar e institucionalización.

El intrusismo, según Osorio (2012), es la acción de introducirse sin derecho en una dignidad, jurisdicción, oficio, propiedad, entre otros. Esta acción tiene relevancia y efectos jurídicos en el ejercicio profesional de los individuos que no poseen un título o grado académico que los habilite para tal ejercicio, por lo que llegan a cometer los delitos de usurpación de autoridad, de título u otros.³ El intrusismo profesional, de acuerdo con la Asociación Argentina de Dietistas y Nutricionistas Dietistas (AADYND, 2019), es el ejercicio fraudulento de la profesión al no tener el título o grado respectivo, o bien el ejercicio de actividades profesionales por individuos sin autorización para ello. Entonces, el intrusismo profesional es una actividad deliberada de un individuo que, pese a ser consciente de lo fraudulento de su actuar, decide llevarlo a cabo ofreciendo o proporcionando un servicio para el cual no está facultado por alguna instancia profesional o legal.

Un segundo término es la invasión disciplinar, llamada también invasión del espacio profesional o superposición de límites profesionales. A diferencia del intrusismo profesional, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y diversos autores, la invasión disciplinar ocurre por la falta de identidad en la profesión en que se formó el individuo, quien incurre en esta práctica sin ser consciente de ello (Nicolás, 2008). Por lo general, la invasión disciplinar tiene lugar en las profesiones con un alto grado de hibridación, es decir, aquellas que combinan diversas disciplinas y que ofrecen a los individuos una formación polivalente y multidisciplinaria; de allí que también se les llame carreras con hibridación curricular (Hirschi, 2018;

³ Los casos más graves de intrusismo, por tratarse de afectaciones a la salud, ocurren en el ámbito de carreras como medicina, enfermería, psicología, entre otras (Blois, 2015; Iturrieta, 2012).

Damián, 2017) y se les justifique aduciendo que las profesiones tradicionales y especializadas tienen un campo laboral muy saturado y que proporcionan a los egresados escasas oportunidades de una pronta inserción en el mercado de trabajo (Díaz *et al.*, 2019). Desde esta perspectiva, algunos teóricos defienden la actividad de invasión disciplinar, ya que “el coto disciplinar puede obstaculizar la fecundidad de la producción de discursos” y, por ende, de la búsqueda de mejores alternativas de solución a problemas multidisciplinarios (Saint-André y Rolón, 1997, p. 139).

Baquero *et al.* (2019) se refieren al concepto de institucionalización como el proceso en el que se fijan límites para ordenar la actuación de las disciplinas científicas. Mencionan que en América Latina no se ha investigado de modo suficiente este tema. A través de la institucionalización una comunidad profesional crece, discute y llega a acuerdos para estandarizar las bases de su campo de actuación profesional, aunado al papel que desempeña para el surgimiento y consolidación de organismos profesionales llamados colegios, federaciones, sociedades, entre otros. Altman (2005) menciona que para la institucionalización de una profesión deben cumplirse los siguientes requisitos:

[...] ofrecer títulos en los tres niveles universitarios, poseer programas de investigación consolidados, tener criterios claros para evaluar la calidad de la investigación, contar con una carrera profesional y académica, permitir vivir dignamente a los politólogos y politólogas de su trabajo, entre otras cosas (2005, p. 4).

Queda claro que los criterios mencionados por Altman son aplicables a la profesión de la Licenciatura en Administración, que los ha cumplido y alcanzado por el alto grado de institucionalización,⁴ a diferencia de las nuevas carreras administrativas, que tienen mucho que trabajar al respecto.⁵ Llegados a este punto, se coincide con López (2008) en que, pese a las implicaciones de las acciones de intrusión e invasión disciplinar, estas no parecen tener un futuro claro y que todo indica que se seguirán efectuando en el futuro, quizás en mayor proporción, por las constantes crisis sociales y económicas que afectan a las profesiones del área económico-administrativa,

⁴ El Colegio Nacional de Licenciados en Administración es una asociación civil que funge como una federación para el ejercicio de asuntos comunes de sus asociados en los derechos que la ley les otorga individualmente conforme a la Ley Reglamentaria del Artículo 5 Constitucional, relativo al ejercicio de las profesiones en la Ciudad de México y en todo el país (CONLA, 2021).

⁵ La institucionalización de una profesión o carrera lleva implícito el asunto de la identidad profesional de quien ostenta el grado y el reconocimiento social de la profesión por la sociedad (Damián, 2014).

caracterizadas por la indefinición de atribuciones y competencias, tal como ocurre con las profesiones con hibridación curricular.⁶

Esa nueva forma de innovación curricular ha originado una oferta de carreras universitarias con denominación distinta, pero el análisis de los contenidos curriculares de estas muestra un alto grado de similitud entre ellas (Damián, 2020), por lo que, para los egresados y empleadores no es posible establecer los límites de la actuación profesional, lo que abona a la acción de invasión profesional o disciplinar. En la actualidad se tiene un tipo de intrusión profesional que no implica un delito por el ejercicio profesional de un individuo carente de título universitario, sino por realizar actividades no relacionadas directamente con el título que ostenta, es decir, invade los campos de actuación profesional de otras profesiones cercanas.

Existen, entonces, dos posturas sobre la especificidad de las carreras universitarias. Por una parte, están aquellos que defienden la necesidad de regular y definir de manera específica las competencias de cada profesión, argumentando que el perfil de egreso persigue responder a necesidades del mercado de trabajo y de la sociedad que otras profesiones no lo pueden hacer. De allí, el campo de especificidad de esta que la hace única y le permite obtener el reconocimiento social. Por otra parte, están aquellos que afirman que la formación universitaria debe desarrollar competencias compartidas mediante una formación multidisciplinaria (lo que conlleva implícitamente la intrusión), a fin de que los egresados respondan a las nuevas exigencias de flexibilidad laboral del mercado de trabajo actual.

Autonomía o indefinición profesional de las carreras universitarias

Para entender la indefinición profesional que afrontan algunas carreras universitarias es preciso abordar la clasificación de los trabajadores según las nuevas formas de organización del trabajo. Castells (1999) los clasifica en dos grupos: genéricos y autoprogramables. Quienes pertenecen al primero efectúan trabajos de servicios rutinarios de producción y de servicios a las personas y los del segundo son profesionales que realizan labores de alto valor añadido porque utilizan el conocimiento como una herramienta para su trabajo, también son llamados trabajadores del conocimiento, y se les concibe como “alguien que gestiona su propio capital intelectual de forma autónoma, responsable y eficaz para adaptarse

⁶ Carecen de una definición precisa de su campo de actuación, y su denominación lleva implícito cierto grado de intrusión (Licenciatura en Psicopedagogía con Licenciatura en Psicología Educativa, o Ingeniería Civil con Ingeniería de la Construcción).

a las oportunidades del mercado” (Oliva *et al.*, 2012, p. 25). Por su parte, Micheli (2002) agrega que estos trabajadores están expuestos al trabajo flexible, precario e inseguro y están condicionados a educarse para toda la vida en términos laborales, pues están sujetos a la suma o resta de tareas en el mundo del trabajo.

Así, entre las características de este segundo grupo de trabajadores se encuentran implícitas la autonomía y la indefinición del campo profesional, que permiten “migrar” constantemente a otros campos laborales cercanos o idénticos a los suyos. Al respecto, Atalaya (2001) afirma que el trabajador del siglo XXI debe tener un conocimiento amplio y sólido sobre su organización y dominio pleno de su rol y puesto de trabajo; ser bueno en términos generalistas y excelente especialista; estar preparado para asumir cualquier rol en todo momento. Es decir, debe ser polivalente, saber cómo y cuándo movilizar sus recursos a lo largo de la empresa y ser adaptable a los cambios estructurales y tecnológicos.

Lo anteriormente expuesto es una explicación para la nueva oferta de carreras universitarias que abonan al intrusismo profesional o superposición de límites profesionales, situación que en nuestros días afrontan muchas profesiones como producto de los cambios y las exigencias del presente siglo (Baruch y Gunz, 2015). De allí que Inkson *et al.* (2012) señalen que el tema de las “carreras sin límites” o indefinidas es cada vez más frecuente en las investigaciones acerca de profesiones que parecen ostentar un *status quo* sobre las carreras modernas. Asimismo, enumeran cinco cuestiones críticas que estas traen consigo: etiquetado inexacto, definición suelta, énfasis en la agencia personal, normalización de carreras sin frontera y escaso apoyo empírico para pretender el dominio de carreras sin frontera.

El atributo de autonomía de muchas carreras universitarias está en declive, pues algunas tienen un campo laboral con límites difusos, lo que origina la pérdida de espacios laborales y la especificidad en el campo laboral en detrimento de otras, como ocurre en el caso de los egresados de la Licenciatura en Sociología (Blois, 2015). En este orden de ideas, Iturrieta (2012), en una investigación en Chile, encontró que antropólogos, sociólogos, trabajadores sociales y psicólogos desarrollan las mismas funciones con iguales requerimientos profesionales. Concluye que existe un discurso curricular en el que se habla de una construcción relativa de los límites profesionales en carreras sin especificidad, generalistas, que abarcan otras disciplinas y en las que los egresados terminan “haciendo un poco de todo”. Por su parte, Pérez (2011) reporta que la actividad del psicólogo educativo es un rol fronterizo con el de otros como el psicólogo clínico y social, profesionistas que incursionan en el campo laboral del primero. En tanto, lo mismo ocurre con

la profesión de trabajo social, que constantemente sufre invasión en los espacios laborales con otras profesiones cercanas a ella (Iturrieta, 2012).

Lo que Haug (1972) parecía profetizar hace cinco décadas en su tesis de la desprofesionalización, hoy es una realidad en el mundo del trabajo, pues está presente una erosión del monopolio del conocimiento profesional, lo que se evidencia en la pérdida del control de las profesiones de su dominio, caracterizadas por líneas difusas de poder, con la consecuente disminución de autonomía y autoridad profesional. Las nuevas carreras multidisciplinarias sustentan la hibridación de los límites profesionales bajo el argumento de proporcionar a los individuos conocimientos de múltiples disciplinas para que respondan a las exigencias de flexibilidad del mundo del trabajo (Iturrieta, 2012).

No obstante, Hernández (2017) afirma que la tendencia actual de la desregulación y la oferta de puestos de trabajo genéricos (multidisciplinarios) están provocando una disminución en el estatus y el reconocimiento social de algunas profesiones. De allí que De Garay (2015) mencione que esta nueva oferta educativa en las instituciones de educación superior públicas se expande en un proceso de presión institucional, sin estudios serios al respecto, situación que están aprovechando las instituciones privadas bajo el enfoque del *marketing* educativo (Damián, 2020).

Ante lo anterior, es fácil entender que la vieja imagen de la universidad como proveedora de unos cuantos diplomas universitarios (especializados y delimitados) ha cambiado. Según Brunner (1990, p. 80), en la actualidad “la enseñanza superior alimenta a la sociedad en su conjunto y se encarga de masificar los certificados educativos, diferenciándolos ella misma en jerarquías y nomenclaturas cada vez más variadas”, cuyos perfiles profesionales en varias ocasiones muestran indefinición o no están delimitados en relación con otras carreras universitarias afines. A modo de ejemplo, en el cuadro 1 se muestra el perfil de egreso y el campo laboral de los tres programas educativos analizados en este documento; es notorio que estos guardan una estrecha relación a pesar de tener denominaciones que las hacen parecer distintas ante los empleadores, lo que al final lleva, en el mercado de trabajo, a una lucha desigual por los espacios laborales, pues los egresados de la nueva oferta que no goza de reconocimiento social tratan de incursionar en los espacios laborales que les son propios a los egresados de las carreras tradicionales⁷ (Damián, 2015; Damián, 2017).

⁷ En la búsqueda de empleo e inserción laboral se ponen en juego dos conceptos: la identidad profesional y el reconocimiento social de la profesión. Estos colocan en desventaja a los egresados de carreras híbridas con respecto de los egresados de carreras de naturaleza tradicional (Damián, 2014).

CUADRO I. PERFILES DE EGRESO Y CAMPO PROFESIONAL
DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ANALIZADOS

Licenciatura en Administración	Licenciatura en Ciencias Empresariales	Ingeniería en Gestión Empresarial*
Perfiles de egreso de los programas educativos		
Capacidad para la toma de decisiones, gestión, investigación e innovación en las organizaciones y para optimizar sus recursos con una cultura de calidad. Utilizar información para afrontar condiciones cambiantes de manera oportuna, para prever y dar solución a problemas. Capacidad de dirección, liderazgo y coordinación de equipos de trabajo para optimizar los recursos y hacer competitiva a la organización en escenarios nacionales e internacionales.	Capacidad de cubrir integralmente las necesidades que se generan en la actividad empresarial de la región, del estado y del país, en función del aprendizaje en las áreas de conocimiento que forman parte del programa del plan de estudio. Un profesional de la administración científica para su incorporación en los procesos productivos del estado y de la región, satisfecho en sus necesidades de superación personal e interesado en la investigación.	Diseñan nuevos negocios, así como cadenas de suministros, implementan estrategias de mercado y de gestión en los negocios optimizando recursos en un entorno global; implementan normas de calidad con ética y responsabilidad social. Analizan e interpretan información financiera e incrementan la productividad de las empresas dominando la dirección de equipos de trabajo.
Campo laboral o profesional del egresado		
En los tres sectores de la economía. En la iniciativa privada, con pequeños productores, en grandes transnacionales; en organismos públicos a nivel federal y estatal; en despachos y organizaciones diversas, buscando el logro de objetivos mediante la optimización de los diversos recursos, mediante la planeación, organización, dirección y control, en las áreas funcionales de recursos humanos, mercadotecnia, finanzas, producción e informática y en el ejercicio libre de su profesión.	En organizaciones privadas y públicas, nacionales y extranjeras; desempeñándose en distintos niveles organizacionales como los gerenciales y como tomadores de decisiones en áreas de administración, economía, contabilidad, finanzas, mercadotecnia, administración del talento humano, sistemas de calidad y producción, o de manera independiente como consultor o emprender su propia empresa.	En el sector público, privado e instituciones de servicio a nivel nacional e internacional, en las áreas de administración, recursos humanos y producción; también pueden ser consultores, asesores, auditores, desempeñarse en gerencia a nivel global en las áreas de mercadotecnia, dirección, finanzas y sistemas, en un contexto laboral nacional e internacional.

* Un análisis comparativo detallado del perfil de egreso de las licenciaturas en Administración, Ingeniería en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial que ofrece el Tecnológico Nacional de México se encuentra en Damián (2020).

Fuente: elaboración propia con base en datos de UNAM (2022), UNPA (2022) y TecNM (2022).

En este escenario, las universidades son verdaderas “fábricas de certificación” y, por ende, están abonando al fenómeno de la invasión profesional,⁸ tal como se mostrará en un apartado posterior en este artículo.

⁸ Como dato histórico, para 1982 se reportaron en México 400 denominaciones de carreras universitarias, tres veces más que en 1970; es decir, en una década aparecieron 300 denominaciones nuevas (Fuentes, 1989). Las implicaciones de dicho fenómeno de expansión y diversificación en la oferta de formación universitaria son expuestas por Rodríguez *et al.* (2020).

El concepto de empleabilidad en las carreras administrativas multidisciplinares

El mercado laboral se caracteriza actualmente por un alto grado de incertidumbre, lo cual comporta que los puestos de trabajo ya no sean duraderos o para toda la vida, lo que origina, a su vez, que los individuos o trabajadores persigan la autogestión de su carrera laboral, apoyada en el concepto de empleabilidad. Todo ello ofrece mucho terreno fértil para la aparición de la oferta de nuevas carreras profesionales multidisciplinares llamadas también *boundaryless career* (carreras sin límites), es decir, aquellas en las cuales es difícil establecer un campo específico o delimitado de trabajo para quienes se forman en ellas, y que, por lo tanto, abonan a la indefinición profesional y a la invasión de actividades propias de carreras cercanas o similares curricularmente (Damián, 2020; Díaz *et al.*, 2019).

De allí que en la actualidad se afirme que en el denominado mercado laboral global no existen las fronteras y que, en consecuencia, este exige a las universidades formar egresados con diversas capacidades y habilidades, con disposición para asumir nuevos roles y modificar su comportamiento laboral para responder a los constantes cambios (Suárez, 2016). En definitiva, todo indica que la política en la educación superior debe ser formar a los nuevos cuadros con altos niveles de flexibilidad laboral, pues esta será de gran ayuda para la pronta inserción de los egresados en el mercado de trabajo; es decir, ante un mercado laboral flexible, profesionistas universitarios flexibles (Damián, 2017).

En este tenor, el término *empleabilidad* no tiene una definición única, pues ha sido explicado desde diversas disciplinas y contextos; no obstante, se caracteriza por ser polisémico. En general, en el ámbito de la relación educación superior-mercado de trabajo (tema del presente estudio), este término alude a la capacidad de un individuo (egresado) de obtener un empleo por cuenta ajena o mediante el autoempleo, para lo cual pone en juego sus conocimientos, habilidades, destrezas y cualidades. Así, acorde con lo que se discute en este artículo, se proporcionan a continuación algunas definiciones de empleabilidad, para el análisis y discusión de esta.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000), la empleabilidad es el conjunto de calificaciones, conocimientos y competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado laboral en diferentes periodos de su vida. Por su parte, Hernández *et al.* (2011) mencionan que se refiere a las diversas oportunidades de empleo que tiene una persona atendiendo a sus características personales y a un determinado contexto laboral.

Otros consideran que el término alude a la capacidad de los individuos para mantener un trabajo, cambiar de trabajo y construir su propio camino profesional (Lefresne, 1999). O bien, apunta a la capacidad y disposición de los trabajadores para permanecer atractivos para el mercado laboral, para reaccionar y anticipar los cambios en las tareas y el ambiente de trabajo, facilitada por los instrumentos de desarrollo de recursos humanos disponibles para ellos (De Grip *et al.*, 2004). Asimismo, en pocas palabras, se refiere a la facilidad percibida por el individuo para llevar a cabo diversos movimientos positivos para desenvolverse en el mercado laboral (Trevor, 2001).

El análisis de las definiciones anteriores de empleabilidad muestra que estas tienen implícito el tema de la flexibilidad, pues todo indica que los niveles de empleabilidad del individuo aumentan o disminuyen de acuerdo con el grado de disposición que muestre para asumir nuevos roles y modificar su comportamiento laboral a fin de responder a los constantes cambios del mercado de trabajo. Así, la pronta inserción laboral dependerá de dos condiciones: el grado de flexibilidad o adaptabilidad laboral y el tipo de formación universitaria que se recibe, es decir, tradicional o multidisciplinaria. Esta última es aquella que forma a los estudiantes con un alto grado de flexibilidad al apostar por una formación en diversas áreas, y que permite a los egresados ubicarse en distintas áreas de la empresa y asumir una diversidad de funciones que, en muchas ocasiones, pertenecen a áreas de actuación de carreras o disciplinas que tienen similitud con estas.

Luego entonces, la nueva oferta de carreras económico-administrativas en México como las licenciaturas en Gestión de Negocios y Mercadotecnia, ofrecida en las universidades tecnológicas; en Ciencias Empresariales, ofrecida en las universidades del Sistema de Universidades Estatales del Estado de Oaxaca (SUNEO), y en Ingeniería en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial, que ofrece el subsistema de TecNM, son ejemplos fehacientes de que las instituciones de educación superior públicas están apostando actualmente por la formación multidisciplinaria como una estrategia para incrementar el nivel de empleabilidad de los egresados, sin importar que estos invadan en el mercado de trabajo el campo laboral de los egresados de carreras universitarias tradicionales como la Licenciatura en Administración (Damián, 2020).

Al respecto, y para corroborar lo anterior, Ruiz y Cortés (2018) afirman que, debido a la multidisciplinaria en su formación, los egresados de Ingeniería en Gestión Empresarial desarrollan una gran cantidad de actividades y funciones en áreas diversas de las empresas, de cualquier tamaño y sector, tales como

administración general, almacén, compras, recursos humanos, mercadotecnia, ventas, calidad, seguridad e higiene, actividades que antes de su presencia en la oferta de las instituciones de educación superior públicas pertenecían a los egresados de la Licenciatura en Administración. De este modo, se evidencia una actividad de invasión del campo laboral de esta última licenciatura por parte de los egresados de las nuevas carreras multidisciplinarias del área administrativa.

De allí que se considere necesario dar cuenta, desde la investigación, del modo en que se gesta el proceso de invasión profesional por parte de los egresados de la nueva oferta de carreras administrativas en el campo laboral propio de la Licenciatura en Administración. Se pretende mostrar esta situación de manera exploratoria en este modesto texto. A tal fin, primero se aborda, en el siguiente apartado, el incremento actual de la oferta de este tipo de programas o carreras universitarias en las universidades e instituciones de educación superior públicas.

La oferta de carreras administrativas en México

El campo de la administración es vasto. En el caso de México, la Clasificación Mexicana de Programas de Estudio por Campos de Formación Académica (CMPECFA) (INEGI, 2011) los ubica en el campo amplio 3, subcampo amplio 3.3 y subcampo detallado 3.3.5, que agrupa diez campos unitarios (véase el cuadro 2).

CUADRO 2. PROGRAMAS DEL CAMPO AMPLIO 3:
CIENCIAS SOCIALES, ADMINISTRACIÓN Y DERECHO

Subcampo amplio	Campo detallado	Campos unitarios
3.3. Negocios y administración	3.35. Administración y gestión de empresas. Son los estudios respecto a la planeación, dirección y operación de las funciones y actividades de las organizaciones e instituciones, tanto públicas como privadas. Se consideran programas de gestión, así como programas de administración, economía y finanzas toda vez que ponen énfasis en la gestión y administración.	3.35.01. Administración de sistemas educativos
		3.35.02. Administración de empresas
		3.35.03. Administración pública
		3.35.04. Administración en el campo de la ingeniería y la construcción
		3.35.05. Administración en el campo de la agronomía
		3.35.06. Administración en el campo de la salud
		3.35.07. Administración turística
		3.35.08. Administración de restaurantes y gastronomía
		3.35.09. Administración en el campo de artes y humanidades
		3.35.10. Administración en el campo del deporte

Fuente: elaboración propia con base en INEGI (2011).

En este estudio se considera el campo unitario 3.3.5.02, administración de empresas, que agrupa las carreras universitarias que preparan para la planeación, organización, dirección y operación del factor humano, recursos materiales y técnicos de las organizaciones. Este campo incluye cuatro programas educativos: Administración de Empresas, Administración de Organizaciones, Administración de Recursos Humanos, Gestión de Empresas e Instituciones. Estos se ofrecieron ampliamente en las instituciones de educación superior hasta el año 2000, cuando se empezó a dar un fuerte impulso de nuevas carreras administrativas con denominaciones diferentes que las hicieron atractivas a los aspirantes (Damián, 2020).

El cuadro 3 muestra el incremento de la oferta de nuevas carreras administrativas vigentes al año 2021 en el conjunto de instituciones de educación superior públicas en México de carácter nacional: Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Instituto Politécnico Nacional (IPN) y Universidad Autónoma Metropolitana (UAM); las agrupadas en los tres subsistemas de educación superior tecnológica con campus en todo el país: Tecnológico Nacional de México (TecNM), Universidades Tecnológicas (UT) y Universidades Politécnicas (UP); y las universidades autónomas o descentralizadas de carácter estatal.

CUADRO 3. OFERTA DE CARRERAS ADMINISTRATIVAS EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS MEXICANAS

Subsistema de Educación Superior	Programas que ofrecen
Tecnológico Nacional de México (TecNM) (3)	Licenciatura en Administración. Ingeniería en Administración. Ingeniería en Gestión Empresarial.
Universidades Tecnológicas (UT) (7)	Licenciatura en Administración. Licenciatura en Gestión del Capital Humano. Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia. Licenciatura en Desarrollo de Negocios, Área Mercadotecnia o Logística y Transporte. Licenciatura en Gestión de Negocios y Proyectos. Ingeniería en Administración y Gestión de Proyectos. Ingeniería en Desarrollo e Innovación Empresarial.
Universidades Politécnicas (UP) (5)	Licenciatura en Negocios Internacionales. Licenciatura en Administración de Empresas Turísticas. Licenciatura en Administración y Gestión. Licenciatura en Administración y Gestión de Pymes. Licenciatura en Administración y Gestión Empresarial.
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (2)	Licenciatura en Administración. Licenciatura en Administración Agropecuaria.

**CUADRO 3. OFERTA DE CARRERAS ADMINISTRATIVAS EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR PÚBLICAS MEXICANAS**

(continuación)

Subsistema de Educación Superior	Programas que ofrecen
Instituto Politécnico Nacional (IPN) (2)	Licenciatura en Administración Industrial. Licenciatura en Administración y Desarrollo Empresarial.
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) (1)	Licenciatura en Administración.
Universidades estatales* (Michoacana, de Guadalajara, Autónoma de Puebla, del estado de Hidalgo, Benito Juárez de Oaxaca, de Querétaro, de Sinaloa, de Nayarit, de Chihuahua, de Campeche; y las del Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca) (22)	Licenciatura en Administración. Licenciatura en Administración de las Organizaciones. Licenciatura en Administración Financiera y Sistemas. Licenciatura en Administración de Negocios. Licenciatura en Administración de Recursos Humanos. Licenciatura en Administración Turística. Licenciatura en Administración de Empresas. Licenciatura en Administración y Dirección de Pymes. Licenciatura en Creación y Desarrollo de Empresas. Licenciatura en Negocios y Microfinanzas. Licenciatura en Negocios Turísticos. Licenciatura en Gestión y Desarrollo de Empresas Sociales. Licenciatura en Administración Financiera. Licenciatura en Administración de Empresas. Licenciatura en Desarrollo Empresarial y de Negocios. Licenciatura en Negocios Agrotecnológicos. Licenciatura en Creación de Negocios. Licenciatura en Administración Financiera. Licenciatura en Administración de Agronegocios. Licenciatura en Administración y finanzas. Licenciatura en Administración de Empresas, Área Comercialización o Producción. Licenciatura en Ciencias Empresariales.

* Las 31 universidades autónomas estatales ofrecen la Licenciatura en Administración y algunas añaden a dicha oferta programas con denominaciones diversas, como se muestra en este cuadro.

Fuente: elaboración propia.

La oferta educativa de carreras administrativas se ha incrementado de manera notoria; de cuatro que reconocía la CMPECFA (INEGI, 2011) pasó a 38, según se aprecia en el cuadro 3. Las instituciones de educación superior públicas han ofrecido desde hace mucho tiempo la Licenciatura en Administración (la UNAM, desde 1957); poco tiempo después, lo hicieron las universidades autónomas estatales y el TecNM. Hoy es una carrera altamente institucionalizada, con un amplio reconocimiento social por sus aportes en la solución de problemáticas del campo administrativo. No obstante, en todas las instituciones de educación superior actualmente se ofrecen a la par otras carreras administrativas, lo que da lugar a la

problemática de la invasión profesional derivada de la indefinición profesional de la nueva oferta educativa. Por esta razón, como dice Moreno (2018), es necesario comprender lo que comparten en el mismo campo profesional los egresados de carreras afines e identificar los paradigmas dominantes y los cambios que se producen por la indefinición profesional que caracteriza a las nuevas carreras administrativas.

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque metodológico

El estudio es descriptivo y exploratorio, pues son escasos en México los trabajos sobre el tema de invasión profesional en carreras administrativas. Se combinaron las miradas cuanti y cualitativa⁹ para dar cuenta de la problemática utilizando información numérica proveniente de estudios de egresados, que se conjuga con información cualitativa basada en la subjetividad e individualidad que viven algunos egresados. Todo ello permitió efectuar un análisis más profundo de la problemática estudiada y cuidar la vigilancia investigativa (Howe, 2012). El trabajo se realizó desde una perspectiva comparada, ya que se contrastan las áreas y los puestos en que se ubican los egresados, así como las exigencias en conocimientos especializados para desarrollar su actividad profesional.

Participantes

Egresados de las licenciaturas en Administración, en Ciencias Empresariales y en Ingeniería en Gestión Empresarial de distintas instituciones de educación superior públicas que tenían por lo menos tres años de inserción laboral, pues se buscó conocer la manera en que se gesta el proceso de invasión profesional que afrontan los egresados de la Licenciatura en Administración (LA) por parte de los egresados de carreras de reciente creación como Ingeniería en Gestión Empresarial (IGE) que ofrece el subsistema del Tecnológico Nacional de México (TecNM) y la Licenciatura en Ciencias Empresariales (LCE) ofrecida en el Sistema de Universidades Estatales de Oaxaca (SUNEO).

⁹ Es un estudio mixto, pues de las investigaciones previas de las que se toma información para este trabajo, dos son de naturaleza cuantitativa y una es de tipo cualitativo. Se coincide con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) respecto a que un enfoque mixto implica un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema.

Categorías de análisis

Atendiendo al objetivo de la investigación, se analizaron cuatro categorías: 1) áreas en la empresa donde se ubican los egresados; 2) puestos que ocupan o desempeñan los egresados; 3) exigencias en conocimientos especializados que afrontan los egresados, y 4) proceso de gestación de la invasión profesional, para lo cual se emplearon cuatro subcategorías, a saber: iniciativa personal, reconocimiento social, identidad profesional y delimitación profesional.

Instrumentos de obtención de información

Se utilizaron y cruzaron datos e información de tres estudios realizados previamente, cuyos resultados parciales ya han sido publicados, dos de ellos cuantitativos y uno cualitativo, que indagaron acerca de la situación laboral de los egresados de las tres carreras antes mencionadas. Estos son productos de la línea de investigación sobre estudiantes y egresados universitarios (véase el cuadro 4), y en este trabajo se utilizan y comparan para un entendimiento integral de la problemática estudiada.

CUADRO 4. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN

Tipo y objetivo de la investigación previa	Sujetos estudiados e instrumentos utilizados*
Estudio cuantitativo y documental, cuyo objetivo fue caracterizar el mercado de trabajo de la LA a partir del análisis de trece estudios de egresados efectuados en el periodo 2010-2017 (Damián, 2018).	Egresados de la LA de diez instituciones de educación superior públicas ubicadas en la misma cantidad de estados del país y en contextos muy diferenciados: grandes centros urbanos y en poblaciones con menos de 20 000 habitantes. Se analizaron los 13 documentos para identificar variables en común, pues los estudios siguieron la metodología y el cuestionario de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), pero las instituciones de educación superior efectuaron modificaciones y seleccionaron las variables de su interés; por ello, se seleccionaron los aspectos en común para el análisis comparativo de la situación, utilizando estadística descriptiva básica.
Estudio cuantitativo y documental, con el objetivo de discutir el origen de la IGE y mostrar si responden a nuevas exigencias laborales o son solo una estrategia para incrementar la matrícula estudiantil en detrimento de la LA (Damián, 2020).	Egresados de las dos primeras generaciones de IGE. Se utilizó información obtenida de ocho documentos, elaborados por profesores investigadores adscritos al TecNM, sobre los egresados de la IGE en un contexto local: siete trabajos indagan en contextos de grandes ciudades con fuerte tejido empresarial (industrial, comercial y servicios) y uno indaga en una pequeña población con condiciones socioeconómicas bajas. Los ocho documentos refieren el uso de una metodología cuantitativa privilegiando el empleo de la encuesta y de la estadística descriptiva, para conocer la situación laboral de los egresados de dicha ingeniería.

CUADRO 4. FUENTES DE INFORMACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN (continuación)

Tipo y objetivo de la investigación previa	Sujetos estudiados e instrumentos utilizados*
<p>Estudio cualitativo con el propósito de describir el proceso de inserción laboral del egresado de la LCE e identificar rasgos de discriminación originados por su perfil profesional híbrido (Damián, 2017; Damián, 2015).</p>	<p>Egresados de las dos primeras generaciones de la LCE de un campus del SU-NEO. Su participación fue voluntaria, y los criterios para la selección fueron el nivel de inserción laboral (pronta y tardía) y la trayectoria laboral (número de empleos desempeñados). Mediante la técnica de "bola de nieve", se agregaron a los informantes clave iniciales otros informantes, deteniendo el muestreo según el principio de saturación. Se aplicó la entrevista en profundidad en función de un guion de entrevista, y mediante el análisis de contenido se identificaron las categorías analíticas para la interpretación de la información en los niveles manifiesto y latente.</p>

*Para un conocimiento más amplio acerca del uso de las técnicas e instrumentos empleados en cada una de las investigaciones se sugiere consultarlas.

Fuente: elaboración propia.

Análisis e interpretación de la información

Se realizó en dos etapas. En la primera de ellas se comparó la información cuantitativa en común de los tres estudios (áreas, puestos y exigencias) acerca de los egresados. Esta posibilitó la identificación de los rasgos de invasión profesional; para ello, se utilizó la estadística descriptiva básica con objeto de obtener proporciones y valores medios. En la segunda etapa se usó la información del estudio cualitativo para, con el apoyo de los resultados cuantitativos, describir y mostrar la manera en que se gesta la actividad de invasión profesional por parte de los egresados de la nueva oferta educativa hacia el campo laboral del licenciado en administración.

PRINCIPALES HALLAZGOS

Los resultados se presentan en cuatro apartados. En los tres primeros se muestran comparativos entre áreas, puestos y exigencias en conocimientos especializados que afrontan los egresados, y el último, mediante información cualitativa, describe el modo en que se gesta la invasión profesional.

Áreas de las empresas donde se ubican los egresados

Como se constata en el cuadro 5, los egresados de la LCE y de IGE invaden el campo laboral de los egresados de la LA al ubicarse en áreas de las empresas que

habían sido un campo exclusivo del administrador. Los porcentajes de incursión de los profesionistas de la LCE y de IGE casi igualan las proporciones de los de la LA en dos áreas: administración general y recursos humanos; incluso las superan en el área de contabilidad y finanzas. Se encontró invasión del campo profesional no solo de la LA, sino también de la Licenciatura en Contaduría (LC) e Ingeniería Industrial (II), pues algunos egresados de la LCE han incursionado en el área de consultoría (contable y financiera) y los de IGE en el área de producción. En general, los porcentajes de incursión en las áreas de las empresas no presentan grandes diferencias en términos aritméticos, lo cual evidencia que los egresados de la LCE y de IGE representan una fuerte competencia para los egresados de la LA, en cuanto a la oferta de puestos de trabajo (Baruch y Gunz, 2015).

Dicha situación abona a los planteamientos de Wallerstein (2006), quien afirma que los especialistas se preguntan si la superación (indefinición) de la actual estructura de las profesiones se ha convertido en un problema central de la evolución de estas; de ser así, es urgente discutir la validez de los límites de las áreas del conocimiento, pues resulta innegable que estos límites son el elemento esencial en la institucionalización (reconocimiento social) de una carrera universitaria. De ahí, el esfuerzo por definir un campo que distinga una carrera de las demás, sobre todo con respecto de aquellas que están más próximas en lo relativo al contenido de las realidades o necesidades sociales que pretenden satisfacer. La actividad de invasión profesional que afrontan los egresados de la LA por los de la LCE e IGE remite a una situación crítica de estas últimas, pues cuando en una profesión no

CUADRO 5. ÁREAS DONDE SE UBICAN LOS EGRESADOS
Y PORCENTAJES DE PARTICIPACIÓN

Áreas de las empresas/programas educativos	LA	LCE	IGE
Contabilidad y Finanzas (crédito y cobranzas, gestoría financiera, costos).	17%	20%	25%
Administración general (compras, inventarios, almacén, <i>back</i> administrativo, gestoría de nuevos proyectos).	44%	40%	25%
Recursos Humanos (nóminas).	12%	10%	9%
Mercadotecnia y ventas.	27%	10%	13%
Producción (herramientas, logística y empaque, ingeniería de nuevos productos, operaciones, calidad).	—	—	28%
Otras (consultoría empresarial).	—	20%*	—
Total	100%	100%	100%

*Asesoría y consultoría empresarial, 10%, y docencia universitaria, 10%.

Fuente: elaboración propia con base en los documentos analizados.

está clara la profesionalidad (mediante la delimitación específica del campo de esta) que la distinga de las demás, ni el profesionalismo, por encontrarse en constante definición y evolución, es cuestionable el impacto de esta en el contexto productivo y social (Navío, 2006, cit. en París, 2014).

Puestos que ocupan los egresados

Derivado de las áreas donde se ubican los egresados, los puestos que ocupan muestran una diversificación que permite identificar la invasión de los límites profesionales. El cuadro 6 refleja que los egresados de la LCE y de IGE ocupan los mismos niveles y puestos, con pequeñas diferencias porcentuales entre ambos. Sin embargo, estos puestos y niveles pertenecen al campo profesional que por tradición pertenecía a la LA; por lo tanto, es fácil identificar la invasión del campo laboral de los egresados de esta y una competencia de los primeros por los puestos de trabajo de estos.

CUADRO 6. CLASIFICACIÓN POR NIVEL Y TIPO DE PUESTOS QUE OCUPAN LOS EGRESADOS

Licenciatura en Administración					
Puestos directivos (24%)		Puestos medios (39%)		Puestos operativos (37%)	
Administrador general:	44%	Jefe de departamento:	35%	Auxiliar adtvo.:	34%
Director:	20%	Empleado profesional:	25%	Personal de ventas:	18%
Gerente:	20%	Supervisor:	12%	Asistente:	14%
Contador general:	16%	Jefe de área:	11%	Analista:	10%
		Jefe de oficina:	9%	Ejecutivo de cuenta:	9%
		Subdirector de área:	8%	Empleado general:	7%
				Capturista:	3%
				Otro:	5%
Licenciatura en Ciencias Empresariales					
Puestos directivos (10%)		Puestos medios (40%)		Puestos operativos (50%)	
Contador general:	100%	Jefe de departamento:	25%	Auxiliar adtvo.:	60%
		Supervisor:	12.5%	Auxiliar contable:	40%
		Jefe de oficina:	50%		
		Otro (docente):	12.5%		
Ingeniería en Gestión Empresarial					
Puestos directivos (6%)		Puestos medios (37%)		Puestos operativos (57%)	
Contador general:	50%	Coordinadores:	42%	Analistas:	17%
Contralor general:	50%	Supervisores:	50%	Auxiliar adtvo.:	28%
		Auditor de calidad:	8%	Auxiliar contable:	11%
				Asistente general:	33%
				Otros:	11%

Fuente: elaboración propia con base en los documentos analizados.

El mercado de trabajo presenta pocas oportunidades para el desarrollo profesional de los egresados de las tres carreras, pues proporciones muy bajas de estos ocupan puestos directivos; en conjunto, el 38.66 por ciento ocupa puestos de mandos medios que no corresponden al graduado de licenciatura, sino al de técnico superior universitario (Ruiz, 2009; Flores, 2005). Asimismo, casi la mitad de ellos (48 por ciento) ocupa puestos operativos de nivel básico como auxiliares administrativos y contables, en áreas de ventas, en atención a clientes, y en menor proporción como analistas, asistentes y capturistas. No obstante, el 63 por ciento de los egresados de la LA se ubican en puestos de mandos medios o directivos, ligeramente por arriba de los egresados de la LCE (50 por ciento) y de IGE (43 por ciento), quizás como producto del reconocimiento social con que cuenta la profesión de administrador, que la coloca en mejores condiciones en relación con las nuevas carreras administrativas.

La invasión profesional ha ocasionado que los licenciados en ciencias empresariales y los ingenieros en gestión empresarial ocupen una variedad de puestos, sobre todo de naturaleza administrativa y contable, de acuerdo con el tipo de empresas, trabajo que realiza, características del sistema de producción de bienes o servicios, tamaño y sector al que pertenece la empresa, entre otros. Algunos tienen puestos directivos, y llama la atención que los tres tipos de profesionistas afirmen ser contadores generales a pesar de que su formación como licenciado en administración, licenciado en ciencias empresariales o ingeniero en gestión no les proporciona conocimientos especializados en técnicas contables y financieras. Así, estos profesionistas invaden ámbitos del especialista en contaduría, lo que es indicativo de la exigencia de polifuncionalidad laboral para el administrador en su ejercicio profesional (Damián, 2015; Ruiz, 2009).

La nueva oferta de carreras administrativas está originando una actividad muy evidente en el mercado de trabajo denominada superposición de los límites profesionales (Iturrieta, 2012). Esta se hace patente en la publicación de ofertas de trabajo para perfiles específicos, pero que a la vez incluyen, al final de los requisitos de formación académica, la frase “o áreas afines”, lo cual indica que, en caso de no llegar el candidato especialista, podrá ser sustituido por alguien cuyo perfil profesional guarde cierto nivel de correspondencia con el primero.

Al respecto, se coincide con Díaz (2011) en que si bien es cierto que la universidad debe formar profesionistas para una economía dinámica, por lo cual es necesario que los egresados sean multidisciplinarios o híbridos, capaces de administrar la tecnología y con competencias para el diseño y la programación, independiente,

autogestivo y dispuesto a aprender a aprender, no hay que olvidar el hecho de que cada carrera profesional debe tener una demarcación o delimitación de un territorio bien definida que garantice que no se presente la lucha desigual entre los profesionistas en el campo o área profesional.

Conocimientos administrativos especializados requeridos a los egresados

Para corroborar la invasión de los licenciados en ciencias empresariales y de los ingenieros en gestión empresarial tanto de áreas de empresas como de puestos de trabajo del licenciado en administración, se comparó el nivel de exigencia de conocimientos administrativos especializados que afrontan estos en el ejercicio profesional (véase el cuadro 7). Los egresados de la LCE refieren que tienen más exigencias que los licenciados en administración en lo relativo al conocimiento de diversos procesos administrativos y de temas de contabilidad financiera, al igual que del manejo de *softwares* administrativos y contables; además, que es necesario contar con conocimientos sobre administración de personal. Los ingenieros en gestión empresarial dicen que es muy necesario conocer acerca del manejo de *softwares* administrativos y contables y que es necesario tener conocimientos sobre mercadotecnia, contabilidad financiera, presupuestos y cálculo de impuestos; estos tres últimos son del ámbito del profesional de la contaduría.

La ausencia de una demarcación profesional de la LCE y de IGE se traduce en la capacidad de los egresados de estas para incursionar en diversos campos de actuación del egresado de la LA, en detrimento de este último. Además, esta ausencia abona al tema de la indefinición, tal como lo exigen las tan aludidas nuevas formas de organización del trabajo en el contexto de la sociedad del conocimiento, que tienen en gran estima el saber técnico.

Como si se tratara de un egresado de la LA, los ingenieros en gestión empresarial refieren que, en su desempeño laboral, requieren conocer diversos temas sobre planes de negocios, administración estratégica, *empowerment* y reingeniería; en temas de mercadotecnia, conocer de ventas, investigación de mercados, servicio al cliente y medición de servicio; en recursos humanos, saber de comunicación organizacional, nóminas, seguridad social y seguridad industrial, entre otros, así como aplicar diversos métodos y técnicas para atender problemas en el ámbito empresarial (Ávila *et al.*, 2017).

No obstante, nuestra postura coincide con la de Wittorski (2014) respecto a que toda profesión precisa de una profesionalización que incluya una identidad

CUADRO 7. NIVEL DE CONOCIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
QUE DEMANDA EL CAMPO LABORAL

Conocimientos demandados	LA	LCE	IGE
	Valores medios*		
Manejo de software administrativo y contable	3.69	3.60	3.25
Procesos administrativos	3.42	3.60	2.20
Administración de personal	3.27	2.40	2.32
Contabilidad financiera	2.84	3.20	2.64
Finanzas	2.75	2.00	2.15
Estadística	2.72	0.00	2.20
Mercadotecnia	2.69	2.00	2.84
Auditoría administrativa	2.60	0.00	0.00
Costos	2.57	1.10	2.40
Cálculo de impuestos (fiscal)	2.39	1.50	2.52
Presupuestos	0.00	1.20	2.72
Calidad	0.00	0.00	2.20

*De 0 a 1: no necesario; de 1.1 a 2: poco necesario; de 2.1 a 3: necesario; de 3.1 a 4: muy necesario.

Fuente: elaboración propia con base en los documentos analizados.

profesional, competencias profesionales, requisitos de acceso, formación asociada, desarrollo profesional y mecanismos formales de evaluación para el desempeño profesional. A su vez, dicha profesionalización da origen a la profesionalidad, integrada por el conocimiento experto, el dominio de habilidades y el reconocimiento social de la profesión por su nivel de utilidad en la solución de problemáticas de la sociedad.

El proceso de invasión profesional

En este apartado se describe cómo se gesta el proceso de invasión profesional del campo de la LA, a partir de cuatro categorías de análisis obtenidas de los relatos de los egresados de la LCE (con nombre ficticios). Para ello, se vierten textualmente las expresiones de los egresados, procurando reinterpretarlas y darles sentido en el contexto de la actividad de invasión.

La categoría iniciativa personal se refiere a que los egresados que carecían de conocimientos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y que no contaban con una red de contactos personales para insertarse en el mercado de trabajo fueron los que iniciaron el proceso de búsqueda de manera independiente:

[...] empecé a buscar empleo en enero. No tenía ni idea de por dónde empezar, entonces subí mi CV como a tres bolsas de trabajo de internet, pero nunca hubo nada y empecé a comprar el periódico *Noticias* [diario local], pero las ofertas eran muy escasas, y nunca, pero nunca, encontré que solicitaron a alguien de ciencias empresariales (MA1GE1).

Lo anterior muestra que, ante las presiones de índole económica, los egresados están dispuestos a buscar un puesto de trabajo en empresas aun cuando estas no ofrezcan espacios específicos para su perfil, situación ocasionada por el desconocimiento (falta de reconocimiento social) de la nueva oferta de carreras administrativas por parte de los empleadores. Dicha situación es corroborada por otra egresada, quien mencionó:

[...] en los periódicos de aquí, de Tux[tepec], aparecían algunas vacantes, pero nunca encontré que solicitaran a un licenciado en ciencias empresariales; siempre solicitaban contadores, administradores y a veces de mercadotecnia... creo que las empresas no saben que existimos, lo que tal vez dificulta que nos contraten [...] (AM1GE5).

De igual manera, Tamara contó:

[...] recuerdo que mi primera entrevista fue en el AU [Autobuses Unidos] de Tuxtepec, pues estaban solicitando jefe de estación, algo así como un administrador de la central. De hecho, en los requisitos estaba el tener la Licenciatura en Administración de Empresas o alguna carrera afín; fue por eso que me animé a ir (TA1GE3).

La problemática antes descrita no es privativa del licenciado en ciencias empresariales, pues algunos ingenieros en gestión empresarial reportan problemas similares por ser egresados de una carrera nueva que los empresarios del estado de Querétaro todavía no ubican o identifican (Ruiz y Cortés, 2017). Al respecto, otros egresados refieren que acuden a entrevistas para ocupar puestos de trabajo con perfiles de carreras tradicionales y no las que cursaron (híbrida o multidisciplinaria): “al principio me ponía algo nerviosa, sobre todo porque solicitaban administradores o contadores, pero nunca decían de empresariales; así que siempre me ponía en aprieto ese asunto” (TA1GE3).

Se observa que el proceso de invasión profesional empieza a producirse por dos situaciones: los empleadores no ofertan puestos de trabajo específicos debido a la falta de reconocimiento social de las nuevas carreras administrativas y, ante

la presión económica, los egresados recurren a ofertas laborales que consideran cercanas a su formación y que pueden brindarles la oportunidad de insertarse en el mercado de trabajo, tal como lo plantea Blois (2015) en un estudio con profesionistas de sociología.

La categoría reconocimiento social confirma que los egresados de las nuevas carreras administrativas acuden a entrevistas de trabajo en empresas que solicitan egresados de carreras posicionadas en el imaginario de los empleadores, con lo que se evidencia una competencia desigual en el proceso de búsqueda (Damian, 2017). En este orden de ideas, Lourdes mencionó que afrontó el desconocimiento de la carrera por parte del responsable del reclutamiento de personal:

[...] la jefa de recursos humanos me comentó que había leído la solicitud de empleo y mi CV, pero que tenía que hacerme algunas preguntas; por ejemplo, en qué consistía la carrera de ciencias empresariales, qué materias fueron las más fuertes en la carrera, si habían sido administración, contabilidad, finanzas. Me dijo: “discúlpame, pero es que es la primera vez que escucho de esta carrera y no me queda claro para qué los preparan.” Así que allí me tiene explicándole sobre ciencias empresariales (LO1GE4).

La falta de reconocimiento social de la carrera comprende el desconocimiento del perfil de egreso por parte del empleador, lo que, desde el imaginario de los egresados, origina problemas para la pronta inserción laboral de estos, como lo expresó Leonel:

[...] no he conseguido un trabajo a la fecha, pero a las dos entrevistas que fui casi siempre ha sido lo mismo, conocen a la Universidad, pero no saben nada de la carrera de empresariales, así que te hacen muchas preguntas y eso ha sido difícil para mí (LE1GE9).

Resulta evidente que la falta de reconocimiento social de las nuevas carreras administrativas dificulta la inserción laboral de sus egresados. De allí que cabe preguntar cómo pueden los empleadores ofertar puestos de trabajo para una profesión que no saben cómo contribuye a los objetivos de su organización (Ruiz y Cortés, 2017). Por lo tanto, estas experiencias muestran otro elemento implícito en el proceso de invasión profesional: la falta de identidad profesional del egresado de este tipo de carreras administrativas origina que busque un puesto de trabajo en el campo profesional de otras profesiones que presentan similitudes con su formación (Baruch y Gunz, 2015).

La categoría identidad profesional revela que en la invasión profesional interviene la falta de identidad profesional del egresado, quien, por no conocer los límites o

demarcación de su campo, acude a ofertas de trabajo para otro tipo de profesional, por lo que afronta serios cuestionamientos:

[...] fue en Chedraui; necesitaban auxiliar de recursos humanos y fui a la entrevista, aunque el perfil solicitado era de Licenciatura en Administración. Vi que al licenciado le sorprendió la carrera de empresariales, pues él no era de aquí; me preguntó si esa carrera tenía tiempo y yo le expliqué que no, que de hecho yo era de la primera generación. Entonces me preguntó sobre los temas de recursos humanos que había visto en la carrera. Me dijo que evaluaría mi solicitud y que si les interesaba me llamarían, cosa que nunca sucedió... la verdad, me sentía muy mal, triste (AMIGE5).

Situaciones como la anterior originan que los egresados se vean obligados a “vender y tratar de convencer” a los empleadores acerca de la utilidad de su formación profesional:

[...] casi en todas las entrevistas siempre me preguntaban sobre la carrera, y yo a medio explicar en qué consiste, y digo medio explicar, porque es la verdad, yo no iba preparado para ello; nunca pensé que no conocieran la carrera de empresariales y que yo tuviera que venderla o convencer de lo buena que es la carrera (JO2GE6).

Cabe hacer notar que es el egresado, en su afán por conseguir un empleo, quien dice ser “bueno para muchas áreas”, lo que implica que, en caso de convencer al empleador, conseguirá un empleo en algún área contable, financiera o de mercadotecnia, lo cual conlleva actividades de invasión del campo laboral de otras profesiones. Esto coincide con lo reportado por Hirschi (2018) acerca de que la invasión disciplinar ocurre generalmente en aquellas profesiones con un alto grado de hibridación, es decir, en las que los individuos que ostentan tal grado dicen ser polivalentes y multidisciplinarios y que “saben hacer de todo un poco”.

Por último, la categoría delimitación profesional muestra la dificultad de los egresados de las nuevas carreras administrativas para delimitar su campo profesional, tal como lo reporta Wagner (2011). Al respecto, Gina mencionó:

[...] en mi trabajo no puedo identificar si hay delimitación para el de ciencias empresariales, los administradores y los contadores, pues como asesores de crédito todos [los tres] hacemos lo mismo; tal vez si nos colocaran en otras áreas más específicas o en puestos más altos [jerárquicamente] pudiera ver si hay un campo de trabajo muy particular para cada una de las carreras (GI1GE7).

Amanda refirió que otros no pueden identificar su campo de actuación profesional y que los licenciados en ciencias empresariales están “perdidos” e invaden las funciones de los licenciados en administración y en contabilidad:

[...] los que tienen un límite o su territorio definido son los administradores y contadores. En el caso de los de [ciencias] empresariales es difícil encontrar ese territorio, pues nosotros podemos hacer muchas cosas de contabilidad y también de administración; entonces, estamos entre esos dos mundos y, según las necesidades del trabajo, a veces los invadimos —por llamarle así—, pues asumimos muchas de sus funciones (AM1GE5).

El sentir anterior es corroborado en el discurso de Jerry, quien opinó que “debido a nuestra formación, en muchas áreas es difícil decir un campo específico de trabajo en las empresas, creo más bien que terminamos haciendo trabajos o actividades de otras carreras, claro cuando estas actividades sean de naturaleza no especializadas” (JE2GE10).

Lo anterior coincide con lo expresado por Godínez y Salinas (2017) respecto a que las nuevas carreras, mediante sus egresados, buscan situarse, legitimarse y demostrar su grado de pertinencia en las necesidades o exigencias del mercado de trabajo, actividades que se desarrollan en un proceso de confrontación entre las diversas concepciones de la llamada flexibilidad laboral. Queda claro que las acciones de invasión profesional del campo de la LA por parte de los profesionistas de la LCE y la IGE se despliegan en un entramado muy complejo y, como expresa López (2008), no se vislumbra un futuro claro. Más bien, todo apunta a que, bajo la premisa de las nuevas exigencias de flexibilidad del mercado de trabajo que demanda profesionales multidisciplinarios, estas acciones se seguirán llevando a cabo, quizás en mayor proporción, debido a las frecuentes crisis sociales y económicas que afectan a las profesiones del área administrativa. En este orden de ideas, Hernández *et al.* (2013) afirman que en el siglo XXI los perfiles profesionales han crecido en su definición, pero este crecimiento lleva consigo efectos nocivos para el trabajador, pues en el mercado de trabajo hay un abaratamiento de los sueldos y salarios, mayor competencia entre los profesionistas universitarios por las ofertas de empleo y un incremento del desempleo profesional.

CONCLUSIONES

Las evidencias empíricas encontradas permiten concluir, en respuesta a la pregunta eje enunciada al principio de este artículo, que es un hecho la invasión profesional del campo profesional del licenciado en administración por parte del licenciado en ciencias empresariales y del ingeniero en gestión empresarial. Primeramente, tal invasión es originada por las políticas actuales de educación superior que tratan de ajustarse a diversas recomendaciones de organismos internacionales para responder a las nuevas formas de organización del trabajo, que traen consigo nuevas exigencias del mercado de trabajo.

Al respecto, se afirma que no existen en el país evidencias de estudios serios que señalen las nuevas necesidades tanto empresariales como sociales que atiendan la nueva oferta de carreras administrativas, pues se debe recordar que para que surja una nueva carrera esta debe tener un campo específico y atender necesidades que las carreras ya existentes no pueden atender, aspecto que no se ha tomado en cuenta al aprobarla desde los órganos centrales de los subsistemas de educación superior públicos en México. Todo parece indicar que el impulso de carreras con “nombres nuevos y atractivos” ha obedecido al llamado *marketing* educativo como una estrategia para incrementar la matrícula, y no centrada en un diseño curricular nuevo o novedoso que se traduzca en una oferta de programas educativos que respondan a las nuevas exigencias del sector laboral y profesional. Si bien los egresados de los tres programas educativos aquí estudiados cuentan con un requisito básico solicitado por el mercado de trabajo, un título universitario, dos de estos programas tienen denominaciones diferentes, aunque en la práctica los tres comparten las mismas actividades laborales. Por esta razón, cabría preguntar cuál es la razón de ser de dicha oferta nueva, pues al final de cuentas no existe una diferenciación y tal oferta no responde a las nuevas exigencias del mercado de trabajo.

En segundo lugar, es evidente que el escaso reconocimiento social de estas nuevas carreras origina una ausencia de oferta de trabajos específicos para ellas por parte de los empleadores, quienes, paradójicamente, no conocen una profesión que, desde la óptica de los responsables de las políticas educativas de nivel superior, es necesaria para el desarrollo e impulso de sus empresas. Esta ausencia de oferta laboral para los egresados de las nuevas carreras ocasiona que estos busquen oportunidades compitiendo por espacios laborales en que se requieren perfiles tradicionales de egreso de licenciaturas altamente reconocidas como Administración y Contabilidad. En consecuencia, afrontan una nueva modalidad de discriminación laboral, abonada por la

carencia de una identidad profesional que dificulta la inserción laboral, pues no pueden responder la pregunta “¿eres un *qué*?” durante la entrevista de trabajo ni dar cuenta de sus capacidades o competencias profesionales. Además, el egresado de Ingeniería en Gestión Empresarial afronta un “sentimiento de inferioridad” en el campo laboral por tener un grado de una ingeniera desconocida y diferente al de ciencias exactas o duras, que por décadas se han ofrecido en las universidades públicas del país.

Ante lo anterior, cabría preguntarse ¿qué razones tendrían, entonces, los aspirantes a cursar estudios universitarios para optar por una carrera administrativa diferente a la Licenciatura en Administración si, a fin de cuentas, al egresar terminará en un área de una empresa realizando actividades de una carrera que no quiso cursar?, ¿de qué sirve al individuo obtener un título universitario que lo denomina de manera distinta, pero que en la práctica no lo hace diferente al de otra carrera universitaria y, por ende, lo obliga a competir en la arena profesional en desigualdad? Sin duda, quedan en la mesa estas y otras interrogantes que es necesario responder en trabajos de investigación futuros, a fin de dar cuenta de las diversas situaciones que se presentan en este interesante campo de la relación educación-mercado de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- AADYND (Asociación Argentina de Dietistas y Nutricionistas Dietistas) (2019). *¿Cómo definimos intrusismo profesional?* *Gacetilla de Prensa* (julio). <http://www.aadynd.org.ar/descargas/prensa/gacetilla-intrusismo-julio-2019.pdf>
- ALTMAN, David. (2005). La institucionalización de la ciencia política en Chile y América Latina: una mirada desde el sur. *Revista de Ciencia Política*, 25(1), 3-15. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2005000100001>
- ATALAYA, María. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Revista de Investigación en Psicología*, 4(2), 133-144. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>
- ÁVILA, Elizabeth; Castillo, Wendy; García, Patricia, y Rojas, Rosa. (2017). Fortalezas académicas que influyen en la inclusión del IGE en el ámbito laboral. *Revista de Pedagogía Crítica*, 1(1), 26-31. https://www.ecorfan.org/republicofperu/rj_pedagogia_crit_i.php
- BARUCH, Yehuda, y Gunz, Hugh. (2015). Careers studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 20(1), 3-20. <http://dx.doi.org/10.1108/CDI-11-2013-0137>

- BAQUERO, Sergio Ángel; Noguera, Juan Carlos, y Ortiz, Julián Andrés. (2019). Claves para problematizar el concepto de institucionalización en los estudios disciplinares. Una revisión crítica de la propuesta conceptual de David Altman. *Civitas. Revista de Ciências Sociais*, 19(3), 504-522. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2019.3.33247>
- BLOIS, Pedro. (2015). La institucionalización y profesionalización de la sociología en Brasil y Argentina. Formación, organización e intervención de los sociólogos. *Estudios Sociológicos*, 33(99), 633-658. <https://www.scielo.org.mx/pdf/es/v33n99/2448-6442-es-33-99-00633.pdf>
- BRUNNER, José. (1990). *Educación superior en América Latina. Cambios y desafíos*. Fondo de Cultura Económica.
- CASTELLS, Manuel. (1999). *La era de la información*. Fondo de Cultura Económica.
- CONLA (Colegio Nacional de Licenciados en Administración) (2021). *¿Quiénes somos?* <https://conla.com.mx/quienes-somos/>
- COSSÍO, José. (2014). Institucionalizar las profesiones. *Hechos y Derechos* (21). <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/issue/view/296>
- DAMIÁN, Javier. (2020). Ser administrador o ingeniero administrativo, ¿nuevas exigencias laborales y sociales? *Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 11(e1034). https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.1034
- DAMIÁN, Javier. (2018). El mercado de trabajo del licenciado en administración en México: aproximación al estudio de sus características. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(84), 848-871. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058776004/29058776004.pdf>
- DAMIÁN, Javier. (2017). Egresados de nuevas carreras universitarias: Competir desigualmente en el mercado de trabajo, 5(1), 129-203. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.146>
- DAMIÁN, Javier. (2015). *Factores que facilitan y obstaculizan la inserción laboral de los egresados de carreras híbridas. El caso del Licenciado en Ciencias Empresariales de la Universidad del Papaloapan* [tesis de doctorado inédita]. Centro de Investigación y Docencia en Humanidades del Estado de Morelos.
- DAMIÁN, Javier. (2014). Identidad profesional, reconocimiento social e inserción laboral del universitario con formación híbrida. *Propósitos y Representaciones*, 2(2), 9-76. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.60>
- DE GARAY, Adrián. (2015). Las instituciones de educación superior privada. Un tema de agenda. El caso de México. En Consejo Mexicano de Investigación Educativa (comp.), *XIII Congreso Nacional de Investigación Educativa*. Consejo Mexicano de Investigación Educativa.

- DE GRIP, Andries; Van Loo, Jasper, y Sanders, Jos. (2004). The Industry Employability Index: taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211- 233. https://labordoc.ilo.org/discovery/delivery/41ILO_INST:41ILO_V2/1287339510002676
- DÍAZ, Citlalli; Zúñiga, Ofmara, y Fernández, Yair. (2019). Incorporación de licenciatura con hibridación curricular en la educación superior a nivel federal y en el estado de Morelos. En Gladys Jarrin (coord.), *La educación superior ante el desafío de una formación pertinente y de calidad en la era digital. Volumen 1: Educación pertinente y de calidad* (pp. 6-23). Academia de Ciencias Administrativas.
- DÍAZ, Claudia. (2011). Tendencias y requerimientos del mercado de trabajo en la economía del conocimiento. Estudio sobre los egresados del CUCEA. *Revista de la Educación Superior*, 41(161), 09-30. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v41n161/v41n161a1.pdf>
- DUBET, Francois. (2012). *¿Para qué sirve realmente un sociólogo?* Siglo XXI Editores.
- FLORES, Pedro. (2005). *Educación superior y desarrollo humano. El caso de tres universidades tecnológicas*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- FUENTES, Olac. (1989). La educación superior en México y los escenarios de su desarrollo futuro. *Universidad Futura* (3), 2-11.
- GODÍNEZ, Juan, y Salinas, Rolando. (2017). Flexibilidad profesional y subjetividad. Nuevas exigencias en el mercado de trabajo. *UARICHA*, 14(33), 65-74. <http://www.revistauricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/177/149>
- HAUG, Marie. (1972). Deprofessionalization: an alternate hypothesis for the future. *The Sociological Review*, 20(1), 195-211.
- HERNÁNDEZ, Arantxa. (2017). La precarización laboral como factor de la desprofesionalización del trabajo social. Análisis y propuestas desde la perspectiva experta. *Documentos de Trabajo Social. Revista de Trabajo Social y Acción Social* (59), 117-139. https://cendocps.carm.es/documentacion/2018_Documentos_Trabajo_Social_N59.pdf
- HERNÁNDEZ, Enrique; Solís, Ricardo, y Stefanovich, Ana (coords.). (2013). *Mercado laboral de profesionistas en México*. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.
- HERNÁNDEZ, Estefanía; Ramos, Yeray; Negrín, Fátima; Ruiz, Carmen, y Hernández, Bernardo. (2011). Empleabilidad percibida y autoeficacia para la búsqueda de empleo en universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(2), 131-142. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2011v27n2a5>

- HERNÁNDEZ-SAMPIERI, Roberto, y Mendoza, Christian. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores.
- HIRSCHI, Andreas. (2018). The fourth industrial revolution. Issues and implications for career research and practice. *The Career Development Quarterly*, 66(3), 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- HOWE, Kenneth. (2012). Mixed methods, triangulation, and causal explanation. *Journal of Mixed Methods Research*, 6(2), 89-96. <https://doi.org/10.1177/1558689812437187>
- INKSON, Kerr; Gunz, Hugh; Ganesh, Shiv, y Roper, Juliet. (2012). Boundaryless careers: bringing back boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323-340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- ITURRIETA, Sandra. (2012). Desafíos del trabajo social en un campo laboral con límites profesionales difusos. *Revista Katálysis. Florianópolis*, 15(2), 163-172. <https://www.scielo.br/j/rk/a/tfFH3BrPSDYT99jy4yW8TXf/?format=pdf&lang=es>
- MICHEL, Jordy. (2002). Digitofactura: flexibilización, internet y trabajadores del conocimiento. *Comercio Exterior*, 52(6), 522-536. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/23/4/mich0602.pdf>
- MORENO, Eva. (2018). La matriz disciplinar kuhniana: consideraciones acerca de los valores compartidos en los paradigmas de Freud y Winnicott. *Representaciones*, 14(1), 110-124. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/repr/issue/view/2055>
- NICOLÁS, Albarraçín. (2008). La identidad de la Educación Física. Un debate entre alienación, ciencia y crisis. *Revista Digital Buenos Aires*, 13(121). <https://efdeportes.com/efd121/la-identidad-de-la-educacion-fisica.htm>
- LEFRESNE, Florence. (1999). Employability at the heart of the European employment strategy. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 5(4), 460-480.
- LÓPEZ, Carolina. (2008). Intrusismo profesional, un delito con presencia social. *Profesiones*, 14(114), 35-37. <http://www.profesiones.org/var/plain/storage/original/application/2faf40906d1c65d15d6069a8dd6fe8ae.pdf>
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2000). Resolución sobre el desarrollo de recursos humanos. En Organización Internacional del Trabajo (ed.), *Los trabajadores y la formación profesional* (217-228). Organización Internacional del Trabajo. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/oit_1.pdf
- Organización Internacional del Trabajo y EUROFOUND. (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_723962.pdf

- OLIVA, Jesús; Iso, Andoni, y Feliu, Ricardo. (2012). Trabajo fluido y ciudad desigual. Los patios traseros de las economías creativas y del conocimiento. *Sociología del Trabajo* (75), 53-72. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/60588/4564456547443>
- OSORIO, Manuel. (2012). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Editorial Heliasta.
- PARÍS, Georgina. (2014). *Los profesionales de la formación profesional para el empleo: competencias y desarrollo profesional* [tesis de doctorado, Universitat de Lleida]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/285529/tgpm1de4.pdf?sequence>
- PÉREZ, María. (2011). ¿Puede un psicopedagogo desempeñar el rol del psicólogo educativo? Profesionalización frente al intrusismo profesional. *Estudios de Psicología*, 28(1), 3-13. <https://www.scielo.br/j/estpsi/a/hcVy8rCddHvsLJSjQ4HH3fg/?format=pdf&lang=es>
- RODRÍGUEZ, Javier; Leyva, Marco, y Hernández, Juan. (2020). La reforma de la educación superior en México, entre la espada y la pared. La mirada de los universitarios. *Polis*, 16(1), 7-31. <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/681/645>
- RUIZ, Estela. (2009). Los técnicos superiores universitarios. Diferenciación, estratificación social y segmentación del trabajo. *Revista Mexicana de Sociología*, 71(3), 557-584. <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/17762/16942>
- RUIZ, María, y Cortés, Paulino. (2018). Estudio de egresados de la octava generación de Ingeniería en Gestión Empresarial. TecNM-ITQ. En Karla J. Gleason (coord.), *Nuevas formas de empleabilidad y sus impactos en los estudios de trayectorias escolares y de egresados* (pp. 250-256). Universidad Autónoma Metropolitana. https://www3.azc.uam.mx/siece/Nuevas_formas_empleabilidad_impactos.pdf
- RUIZ, María, y Cortés, Paulino. (2017). Ingeniería en Gestión Empresarial desde la perspectiva del empleador. En Karla J. Gleason (coord.), *Estudiantes, egresados e itinerarios laborales: experiencias y retos nacionales e internacionales* (pp. 318-325). Universidad Autónoma Metropolitana.
- SAINT-ANDRÉ, Estela, y Rolón, Adela. (1997). Interdisciplinarietà e interdiscursividad. Investigación en literatura hispanoamericana contemporánea. En Adela Rolón, Julio Páez, Estela Saint-André, Alicia Martín y Eugenia Leal (autores), *Apropiación del conocimiento. Interdiscursividad: filosofía del lenguaje, filosofía de la literatura y educación* (pp. 129-140). Efhha.
- SERMSUK, Savanee; Triwichithun, Duankamol, y Wongwanich, Suwimon. (2014). Employment conditions and essential employability skills required by employers

- for secondary school graduate. *Procedia. Social and Behavioral Sciences* (116), 1848-1854. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.482>
- SUÁREZ, Belén. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto. *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <https://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/225/247>
- TecNM (Tecnológico Nacional de México). (2022). Ingeniería en Gestión Empresarial. <https://aguascalientes.tecnm.mx/carreras/ige/>
- TREVOR, Charlie. (2001). Interactions among actual ease-or-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Review*, 44(4), 621-638. <https://doi.org/10.2307/3069407>
- UKG (United Kingdom Government). (2020). *The recognition of professional qualifications and regulation of professions: call for evidence*. United Kingdom Government, Department for Business, Energy and Industrial Strategy. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/911936/recognition-professional-qualifications-professions-cfe.pdf
- UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México). (2022). Licenciatura en Administración. <https://www.cuautitlan.unam.mx/licenciaturas/administracion/>
- UNPA (Universidad del Papaloapan). (2022). Licenciatura en Ciencias Empresariales. https://www.unpa.edu.mx/lic_ciencias_empresariales.html
- VARÓN, Katherine. (2016). *La competencia desleal. Un problema de ética profesional* [tesis de especialización]. Universidad Militar Nueva Granada. Repositorio de la Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15182/VaronGarciaJenniferKatherine2015.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- WALLERSTEIN, Immanuel. (2006). *Abrir las ciencias sociales. Informe de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales*. Siglo XXI Editores.
- WAGNER, Cynthia. (2011). 70 jobs for 2030. Emerging careers and how to create them. *The Futurist*, 45(1), 30-33.
- WITTORSKI, Richard. (2014). Algumas especificidades da profissionalização das profissões relacionais. *Investigar em Educação* (2), 31-38.